

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Zamestnávanie pracovníkov z ČR a SR v iných členských štátoch EÚ

The employment of workers from the Czech Republic and Slovakia in the
other European Union's member states

Študent: Bc. Eva Mináriková

Vedúci diplomovej práce: prof. JUDr. Týč Vladimír, CSc.

Ostrava 2011

Čestné prehlásenie:

Čestne prehlasujem, že som diplomovú prácu vypracovala samostatne a všetky použité informačné zdroje uvádzam v zozname literatúry a zdrojov. Prílohy k práci som prevzala z uvedených zdrojov.

V Ostrave dňa 29. 4. 2011

.....
Eva Mináriková

Podakovanie:

Rada by som poďakovala všetkým, ktorí mi pri písaní tejto diplomovej práce pomáhali a radili. Ďakujem predovšetkým prof. JUDr. Vladimírovi Týčovi, CSc. za odborné vedenie diplomovej práce a cenné rady. Ďalej by som chcela poďakovať EURES poradkyni Ing. Andrei Janásovej za ústretovosť a poskytnutie veľkého množstva informácií potrebných k napísaniu tejto práce.

Obsah

ÚVOD	4
POSTUPY SPRACOVANIA PRÁCE A POUŽITÉ METÓDY HĽADANIA INFORMÁCIÍ.....	5
1 PRÁVNA ÚPRAVA VOĽNÉHO POHYBU PRACOVNÍKOV	7
1.1 HISTORICKÝ VÝVOJ VOĽNÉHO POHYBU OSÔB V PRIMÁRNOM PRÁVE EÚ	8
1.2 OBSAH PRÁVA VOĽNÉHO POHYBU A POBYTU.....	9
1.3 ZÁSADY A PRINCÍPY VOĽNÉHO POHYBU PRACOVNÍKOV V PRIMÁRNOM A SEKUNDÁRNOM PRÁVE EÚ	10
1.4 POJEM PRACOVNÍKA V JUDIKATÚRE ESD	12
1.5 ZÁSADA ROVNÉHO ZAOBCHÁDZANIA A ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE.....	14
1.6 HLAVNÉ VÝNIMKY ZO ZÁSADY VOĽNÉHO POHYBU OSÔB A PRACOVNÍKOV	16
2 ZAMESTNÁVANIE PRACOVNÍKOV Z ČR A SR	19
2.1 PRÍSTUP K ZAMESTNÁVANIU	19
2.2 UZNÁVANIE DIPLOMOV A KVALIFIKÁCIE V RÁMCI EÚ	20
2.2.1 <i>Profesijné a akademické uznávanie vzdelania a kvalifikácie</i>	22
2.2.2 <i>Smernica 2005/36/ES</i>	23
2.2.3 <i>Preukazovanie kvalifikácie a pomocné nástroje</i>	26
2.2.4 <i>Uznávanie kvalifikácie českých a slovenských pracovníkov</i>	29
2.3 POSTUPY ZAMESTNÁVANIA VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH	29
2.3.1 <i>Veľká Británia</i>	30
2.3.2 <i>Nemecko</i>	32
2.3.3 <i>Rakúsko</i>	34
2.3.4 <i>Holandsko</i>	35
3 VÝZNAM EURES PRI HĽADANÍ A ZÍSKAVANÍ ZAMESTNANIA V EÚ	37
3.1 CIELE EURES	38
3.2 HLAVNÉ ČINNOSTI PRE DOSIAHNUTIE CIEĽOV EURES	38
3.2.1 <i>Priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie</i>	39
3.2.2 <i>Medzinárodná, sektorová a cezhraničná spolupráca</i>	40
3.2.3 <i>Monitorovanie, hodnotenie a odstraňovanie prekážok mobility</i>	41
3.2.4 <i>Výmena informácií</i>	41

3.3	EURÓPSKY PORTÁL PRACOVNEJ MOBILITY	42
3.4	EURES PORADCOVIA	43
3.5	KLIENTI A ICH POŽIADAVKY	44
3.6	EURES V ČESKEJ REPUBLIKE	46
3.7	EURES NA SLOVENSKU	47
4	ANALÝZA SÚČASNEJ SITUÁCIE	48
4.1	AKTUÁLNA SITUÁCIA NA TRHU PRÁCE EÚ	48
4.1.1	<i>Situácia na trhu práce v ČR</i>	<i>51</i>
4.1.2	<i>Situácia na trhu práce SR.....</i>	<i>52</i>
4.2	BARIÉRY MOBILITY PRACOVNÍKOV.....	53
4.2.1	<i>Deficit informácií.....</i>	<i>55</i>
4.2.2	<i>Rozdielne zdaňovanie</i>	<i>56</i>
4.2.3	<i>Politická nestabilita.....</i>	<i>59</i>
4.2.4	<i>Sociálne zabezpečenie</i>	<i>59</i>
4.2.5	<i>Zdravotná starostlivosť.....</i>	<i>61</i>
4.2.6	<i>Kultúrne a sociálne bariéry.....</i>	<i>62</i>
4.2.7	<i>Nedostatočné jazykové znalosti</i>	<i>62</i>
4.2.8	<i>Ostatné individuálne bariéry.....</i>	<i>63</i>
4.3	ORGANIZÁCIE PRE POMOC S PREKONÁVANÍM BARIÉR MOBILITY	63
5	NÁVRHY A ODPORÚČANIA PRE PREKONÁVANIE BARIÉR MOBILITY	65
5.1	KRÁTKODOBÉ HEADISKO	65
5.2	DLHODOBÉ HEADISKO	66
6	ZHODNOTENIE PROBLEMATIKY A DOPAD NA PRACOVNÍKOV Z ČR A SR.....	68
6.1	VÝZNAM MIGRÁCIE PRE PRACOVNÍKOV Z ČESKEJ REPUBLIKY	69
6.1.1	<i>Hlavné motívy a bariéry výjazdu</i>	<i>69</i>
6.2	VÝZNAM MIGRÁCIE PRE PRACOVNÍKOV ZO SLOVENSKA.....	70
6.2.1	<i>Hlavné motívy a bariéry výjazdu</i>	<i>70</i>
	ZÁVER	72
	POUŽITÉ ZDROJE A LITERATÚRA	73
	ZOZNAM OBRÁZKOV A GRAFOV	

ZOZNAM SKRATIEK

PREHLÁSENIE O VYUŽITÍ VÝSLEDKOV DIPLOMOVEJ PRÁCE

ZOZNAM PRÍLOH

PRÍLOHY

Úvod

Voľný pohyb osôb je jednou zo štyroch základných slobôd, na ktorých je založený jednotný vnútorný trh Európskej únie. Je to základné právo garantované prístupovou zmluvou o Európskom spoločenstve (teraz Zmluva o fungovaní EÚ, hlava IV) a je i zásadným princípom európskeho občianstva. Sloboda voľného pohybu nezahŕňa iba oprávnenie voľne cestovať ale aj právo podnikat', vykonávať prácu, poskytovať služby či študovať v iných krajinách EÚ. Voľný pohyb osôb je garantovaný nielen v rámci EÚ, ale aj v krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru a vo Švajčiarsku, ktoré má s EÚ bilaterálnu dohodu.

Za jedno z najvýznamnejších práv občanov EÚ je považované právo vykonávať prácu v ktoromkoľvek členskom štáte. Toto právo oprávňuje občanov EÚ k tomu, aby si hľadali prácu v inej členskej krajine, pracovali tam bez pracovného povolenia, žili tam za týmto účelom, zostali tam aj po skončení pracovného pomeru a aby sa im dostávalo rovnakého zaobchádzania ako občanom tohto štátu, čo sa týka prístupu k pracovným príležitostiam, pracovných podmienok a všetkých ďalších sociálnych a daňových výhod, ktoré im môžu pomôcť sa lepšie integrovať v hostiteľskej krajine. Voľný pohyb pracovníkov existuje od založenia Európskeho spoločenstva v roku 1957.

Vo svojej diplomovej práci sa budem zaoberať problematikou voľného pohybu ekonomicky aktívnych osôb, konkrétne zamestnávaním pracovníkov z Českej a Slovenskej republiky v rámci iných členských štátov Európskej únie. Mojou snahou je podať ucelený pohľad na danú problematiku z právneho a ekonomického hľadiska.

Jedným z dôvodov pre voľbu tejto témy je vlastný záujem o možnosti práce a pobytu v členských krajinách EU a v zahraničí po skončení štúdií na vysokej škole. Do značnej miery ma ovplyvnila aj vlastná pracovná skúsenosť v jednej členskej krajine, kde som mala možnosť vyskúšať si slobodu pohybu, jej prínosy ale aj obmedzenia, ako sa hovorí, na vlastnej koži.

Cieľom práce je ekonomicky a právne rozobrať problematiku zamestnávania občanov EU a zhodnotiť praktický dopad na pracovníkov z Českej a Slovenskej republiky. Čiastkovým cieľom bude zmapovanie najväčších bariér pracovnej mobility a právnych prekážok.

Diplomová práca je rozdelená do niekoľkých kapitol. V prvej kapitole sa budem zaoberať všeobecnou právnou úpravou zamestnávania pracovníkov. Zameriam sa na

históriu a vývoj práva voľného pohybu pracovníkov, jeho úpravu v primárnom a sekundárnom práve. Uvediem tiež najvýznamnejšie judikáty Súdneho dvora týkajúce sa zamestnávania pracovníkov a spomeniem súvisiace právne predpisy.

Druhá kapitola bude zameraná konkrétne na zamestnávanie pracovníkov z Českej a Slovenskej republiky, kde rozoberiem prístupy k zamestnávaniu. Poukážem na problematiku uznávania kvalifikácií a diplomov a uvediem postupy zamestnávania vo vybraných členských krajinách, do ktorých občania Českej a Slovenskej republiky najviac cestujú za prácou.

Ďalšia kapitola bude pojednávať o význame Európskych služieb zamestnanosti (EURES) pri hľadaní a získavaní práce v zahraničí. Uvediem najdôležitejšie činnosti EURES, charakteristiku jej poradcov a klientov.

Štvrtá kapitola bude venovaná analýze súčasného stavu na trhu práce v EÚ a jeho stabilite, popíšem tiež trh práce v Českej a Slovenskej republike. Ďalej uvediem najväčšie bariéry mobility pracovníkov, pričom sa zameriam konkrétne na dopad týchto bariér na pracovníkov z ČR a SR.

V poslednej kapitole sa pokúsím navrhnúť potrebné kroky, ktoré by viedli k zlepšeniu a efektívnemu zdolávaniu prekážok mobility. Verím, že táto diplomová práca bude prínosná pre všetkých, ktorí sa zaoberajú problematikou zamestnávania v krajinách Európskej únie.

Postupy spracovania práce a použité metódy hľadania informácií

Pred písaním svojej diplomovej práce som zvažovala akou metódou budem postupovať pri hľadaní potrebných informácií. Za najvhodnejšiu a najefektívnejšiu metódu pri spracovávaní tejto práce považujem metódu „pavúčieho“ postupu¹, ktorá sa mi osvedčila pri štúdiu a praxi. Pri tomto postupe je k dispozícii literatúra, ktorá je počiatočným zdrojom a od nej sa postupuje len určitým smerom, pričom sa starostlivo sledujú zaujímavé informácie a citácie. Na základe týchto citácií som sa dostala k ďalším a ďalším súvisiacim zdrojom. Je však dôležité vybrať čo najaktuálnejšie články.

Ako základnú metodiku práce som zvolila systémový prístup. Charakteristické pre tento prístup je predovšetkým kompletne vnímanie všetkých javov a následná prehľadnosť práce. V teoretickej časti som sa zamerala len na informácie, týkajúce sa danej

¹ Strategie. Dostupné z: <http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/prif/js06/bi2401/texty/pdf/03d_strategie_t.pdf> [cit. 2011-02-24]

problematiky, neodbiehala som do širokých súvislostí a snažila som sa, aby podávané informácie boli zmysluplné a efektívne.

Vo svojej diplomovej práci využívam predovšetkým sekundárne zdroje informácií. Jedná sa o odborné knihy a publikácie, časopisy, internetové zdroje a interné materiály siete EURES. V Českej republike mi ochotne podali všetky dostupné informácie na Úrade práce v Ostrave, na Slovensku to bol Úrad práce v Leviciach. V rámci internetových zdrojov som čerpala z informácií najmä na stránkach Európskeho a Českého štatistického úradu, Európskeho portálu pracovnej mobility a na stránkach Európskej komisie. Zber primárnych dát prebiehal pomocou konzultácií s odborníkmi.

Pri spracovávaní informácií som využila základné teoretické metódy, ako sú analýza, syntéza, abstrakcia a komparácia.

Analýza - táto metóda znamená myšlienkové rozloženie výskumu na jednotlivé časti, ktoré umožňuje ľahšie získať podklady o vlastnostiach, väzbách a nadväznosť jednotlivých procesov. Neodmysliteľným predpokladom efektívnej analýzy sa stávajú kvalitatívne aj kvantitatívne správne dáta komplexného charakteru.

Syntéza – na rozdiel od analýzy je syntéza myšlienkové zlúčenie častí predmetu alebo javov, myšlienkové spojenie ich znakov, vlastností alebo stránok, ktoré umožňuje vytvoriť si komplexnú predstavu o skúmanom objekte.

Abstrakcia - pomáha rozlíšiť nepodstatné a podkladové údaje od podstatných a základných.

Komparácia alebo porovnávanie - pomáha porovnať jednotlivé javy a určiť ich odlišnosti či zhodné prvky.

1 Právna úprava voľného pohybu pracovníkov

Voľný pohyb pracovníkov znamená právo vstupovať na územie iného členského štátu za účelom hľadania práce či prípravy na ňu, zdržiavať sa tam pri jej výkone a zotrvať tam i po ukončení práce.²

Od samotného založenia Európskej únie³ (predtým Európske spoločenstvo) patrilo k jej hlavným myšlienkam a cieľom vytvorenie skutočného vnútorného trhu, kde by bol zakotvený princíp voľného pohybu pracovníkov a neskôr všetkých osôb, občanov EÚ. Vnútorný trh je definovaný už v článku 14 ods. 2 ZES⁴ (tzv. Rímska zmluva) ako „priestor bez vnútorných hraníc, v ktorom je zaistený voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu“. ⁵ História Európskej únie je dejinami postupného naplňovania tohto cieľa, naplňovania štyroch základných slobôd vnútorného trhu: voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu.

Ako konečné ciele programu vnútorného trhu sa uvádzajú dva, ekonomický a politický:⁶

- Zvýšiť a udržať ekonomickú prosperitu, a to odstránením prekážok, ktoré bránia využitiu hospodárskeho potenciálu jeho účastníkov, na tomto základe zvyšovať životnú úroveň a kvalitu života.
- Prispieť k „stále užšiemu spojeniu európskych národov“, ako uvádza preambula Rímskej zmluvy (1957), čo pomôže odstrániť stáročné politické súperenie na európskom kontinente, ktoré opakovane vyúsťovalo v krvavé konflikty.

Program vzájomného otvorenia trhov predpokladal odstránenie všetkých obmedzujúcich národných bariér, zavedenie spoločne dohodnutej európskej úpravy,

² Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 200.

³ Európska únia oficiálne vznikla v roku 1992 na základe Zmluvy o Európskej únii, známejšej pod názvom Maastrichtská zmluva. V súčasnosti sa skladá z 27 členských štátov. História EÚ siaha do 50. rokov 20. storočia, kedy sa začali formovať myšlienky európskej integrácie. Ich hlavnými dôvodmi bolo zabezpečenie mieru a stability v Európe, prekonanie nacionalisticky orientovaných štátnych štruktúr a umožnenie spoločného trhu ako prostriedku na zvyšovanie hospodárskeho blahobytu. Postupne tak vznikali spoločenstvá (v r.1951 Európske spoločenstvo uhlia a ocele, v r. 1957 Európske hospodárske spoločenstvo a Európske spoločenstvo pre atómovú energiu), ktoré viedli ku vzniku EÚ v dnešnej podobe.

⁴ Rímska zmluva, čiže Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (EHS), bola podpísaná v Ríme 25. marca 1957 a do platnosti vstúpila 1. januára 1958. Súčasne bola podpísaná Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu (Euratom). Obe zmluvy sa preto spoločne nazývajú "Rímske zmluvy".

⁵ Zmluva o založení Európskeho spoločenstva. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/gallery/5/1749-8ca9577b53a4deb6f8c87820d1ea31b7.pdf>>. [cit. 2011-02-10]

⁶ Euroskop. Stručná historie vnitřního trhu. Dostupné z:<<http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>>. [cit. 2011-02-04]

namiesto desiatok a stoviek národných predpisov, ktorá by umožňovala voľný pohyb po celom vnútornom trhu. Mala sa tým tiež uľahčiť situácia na pracovnom trhu dvoch skupín krajín, tých s nedostatkom a tých s prebytkom pracovných síl. A v neposlednom rade to malo prispieť k stále užšiemu spojeniu európskych národov, k vzájomnému poznaniu a porozumeniu.

Legislatíva vnútorného trhu tvorí podstatnú časť európskeho práva. V roku 2007 to bolo 1628 smerníc a 670 nariadení⁷. Ich prijatie, zavedenie a rešpektovanie v domácom právnom poriadku je záväzok, ktorý prijme každá členská krajina a na základe ktorého sa tiež hodnotí pripravenosť krajín na vstup do Únie.

1.1 Historický vývoj voľného pohybu osôb v primárnom práve EÚ

Úprava voľného pohybu osôb podľa Rímskej zmluvy (teraz článok 45 - 55 ZFEU⁸) sa pôvodne týkala len ekonomicky činných osôb: zamestnancov a osôb samostatne zárobkovo činných. Tento okruh sa postupne rozširoval: Jednotný európsky akt (1987) otvoril túto slobodu aj pre študentov, dôchodcov a osoby žijúce z nezávislých príjmov.

Zmluva o Európskej únii (Maastrichtská zmluva, 1993) doplnila program vnútorného trhu o hospodársku a menovú úniu a zaviedla tiež občianstvo Únie⁹. Vytvorenie štatútu občianstva EÚ má vplyv na vývoj práva a právnych predpisov, ktoré sa týkajú voľného pohybu pracovníkov. Vzťahy medzi dvomi kategóriami osôb – pracovníkmi a občanmi upravuje smernica č.2004/38 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov slobodne sa pohybovať a pobývať na území členských štátov. Táto smernica zahŕňa pracovníkov, živnostníkov, ich rodinných príslušníkov, študentov a ďalších ekonomicky neaktívnych občanov EÚ.¹⁰

Občianstvo Únie zaisťuje štyri zvláštne práva:¹¹

- slobodu pohybu a usadenia sa kdekoľvek v Únii;

⁷ Euroskop. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>>. [cit. 2011-02-04]

⁸ Zmluva o fungovaní EÚ.

⁹ Následne Amsterdamská zmluva ešte ďalej prehĺbila práva občanov EÚ. Občianstvo Únie je zakotvené v článku 20 ZFEU (predtým čl.17 Zmluvy o založení ES): "Každá osoba, ktorá má štátnu príslušnosť členského štátu, je občanom Únie. Občianstvo Únie nenahrádza, ale dopĺňa štátnu príslušnosť členského štátu".

¹⁰ Craig, P., de Búrca, G. EU law : text, cases, and materials. 4.. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2008. cliii, 114. ISBN 978-0-19-927389-8, strana 743.

¹¹ Európska komisia. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_79_cs.htm>. [cit. 2011-03-05]

- právo voliť a byť volený do obecnej samosprávy a do Európskeho parlamentu v mieste bydliska;
- diplomatickú a konzulárnu ochranu orgánmi ktoréhokoľvek členského štátu Únie, v prípade, že členský štát príslušníka Únie nie je v tretej krajine konzulárne ani diplomaticky zastúpený;
- právo petičné a právo obracať sa na Európskeho ombudsmana.

Prvým dôležitým krokom bolo odstránenie diskriminácie pracovníkov na základe ich štátnej príslušnosti: pri prijímaní do práce, pri odmeňovaní či úprave pracovných podmienok.

Amsterdamská zmluva rozšírila zákaz diskriminácie aj z dôvodov pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, viery alebo svetonázoru, invalidity alebo sexuálnej orientácie¹². Určujúcou zásadou sa stalo „národné zaobchádzanie“. Osoby z ktoréhokoľvek členského štátu majú rovnaké práva a povinnosti ako osoby hostiteľského štátu. Obmedzenia boli možné len v prípade porušenia verejného poriadku, verejnej bezpečnosti a verejného zdravia a tiež v prípade zamestnania vo verejných službách.

Od roku 1994 sa táto sloboda vzťahuje aj na osoby pochádzajúce z Európskeho hospodárskeho priestoru (Nórsko, Island, Lichtenštajnsko) a na Švajčiarsko.

1.2 Obsah práva voľného pohybu a pobytu

Právo voľného pohybu spočíva v široko implementovanom práve vstupu a výstupu z územia každého členského štátu, hlavne¹³:

- právo opustiť svoje vlastné územie (neexistujú žiadne výjazdové víza, občania cestujú na základe platného občianskeho preukazu alebo pasu);
- právo vstupu na územie (členský štát musí prijať akéhokoľvek občana EÚ, na základe občianskeho preukazu alebo pasu, vstupné víza sú zakázané);
- právo pobývať na území členského štátu, podmienky tohto práva sa líšia podľa dĺžky pobytu:
 - pobyt do 3 mesiacov – je právom všetkých beneficentov bez akýchkoľvek formalít na základe platného pasu či občianskeho preukazu, pričom toto právo nezakladá právo na sociálne dávky;

¹² Euroskop. Volný pohyb osob. Dostupné z: < <http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/> >. [cit. 2011-02-04]

¹³ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 190.

- pobyt nad 3 mesiace – môže podliehať registrácii s deklaratórnym účinkom, o ktorom sa vydá potvrdenie. Týka sa pracovníkov, osôb samostatne zárobkovo činných, vzdelávajúcich sa osôb a osôb, ktoré majú pre seba a svojich rodinných príslušníkov dostatočné prostriedky, aby sa nestali záťažou sociálneho systému prijímacieho štátu a majú zdravotné poistenie;
- trvalý pobyt – je právom občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov, ktorí na území iného členského štátu legálne a nepretržite pobývali 5 rokov. (Svoboda, 2010)

1.3 Zásady a princípy voľného pohybu pracovníkov v primárnom a sekundárnom práve EÚ

Pravidlá voľného pohybu pracovníkov predstavujú *lex specialis*¹⁴ voči všeobecnému pohybu a pobytu občanov EU a sú samostatné voči úprave slobody usadzovania či poskytovania služieb.¹⁵

Presné podmienky pre voľný pohyb pracovníkov uvádza článok 45 Zmluvy o fungovaní EÚ¹⁶:

1. Je zabezpečený voľný pohyb pracovníkov v Únii.
2. Voľný pohyb pracovníkov zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnávanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky.
3. S výnimkou obmedzení odôvodnených verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou zdravia zahŕňa právo:
 - a) uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta;
 - b) voľne sa za týmto účelom pohybovať na území členských štátov;
 - c) na pobyt v niektorom z členských štátov za účelom zamestnania v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktoré upravujú zamestnávanie vlastných štátnych príslušníkov;

¹⁴ *Lex specialis* - Latinský výraz pre predpis špeciálny, zvláštny, ako jeden z pojmov párovej kategórie *lex generalis* - *lex specialis*. V prípade, keď dva predpisy, medzi ktorými je vzťah predpisu všeobecného a osobitného upravujú zhodnú právnu otázku, použije sa prednostne predpis osobitný - špeciálny.

¹⁵ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 200.

¹⁶ Zmluva o fungovaní Európskej únie, zdroj: Úradný vestník Európskej únie C 83/65, 30.3.2010.

- d) zostať na území členského štátu po skončení zamestnania za podmienok, ktoré budú predmetom nariadení vydaných Komisiou.

4. Tento článok sa nevzťahuje na zamestnávanie vo verejnej správe.

Článok 46 ZFEU upravuje činnosti Európskeho parlamentu a Rady v súčinnosti s Hospodárskym a sociálnym výborom, v oblasti vydávania nariadení a smerníc o opatreniach potrebných na zavedenie voľného pohybu pracovníkov. Jedná sa o nasledujúce činnosti:

- a) zabezpečenie úzkej spolupráce medzi národnými úradmi práce;
- b) odstraňovanie takých správnych postupov a praktík, ako aj lehôt prístupu k voľným pracovným miestam, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov, alebo z dohôd skôr uzavretých medzi členskými štátmi, ktorých zachovanie by bolo prekážkou liberalizácie pohybu pracovníkov;
- c) odstraňovanie všetkých lehôt a iných obmedzení ustanovených vnútroštátnymi predpismi alebo dohodami predtým uzavretými medzi členskými štátmi, ktoré kladú pre pracovníkov iných členských štátov iné podmienky slobodnej voľby zamestnania ako pre vlastných pracovníkov;
- d) vytvorenie vhodného mechanizmu, ktorý by umožnil prepojenie medzi ponukou a dopytom na trhu pracovných síl a uľahčil vyrovnanie spôsobom, ktorý by vylučoval vážne ohrozenie životnej úrovne a zamestnanosti v rôznych regiónoch a odvetviach priemyslu.

V rámci EÚ boli postupne prijaté právne normy, ktoré právo voľného pohybu presadili v praxi. Ďalším takýmto významným dokumentom bolo Nariadenie Rady č.1612/68 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Spoločenstva (v znení neskorších predpisov). Nariadenie umožňuje pracovníkom, ktorí sú občanmi niektorého členského štátu, hľadať si prácu na celom území Únie a používať rovnaké sociálne a daňové výhody a odborové práva ako domáci pracovníci. Do iného štátu môžu pracovníka sprevádzať a usadiť sa tu aj rodinní príslušníci, a to aj vtedy, ak nie sú príslušníkmi niektorého z členských štátov EÚ. Nariadenie ďalej zakazuje akúkoľvek diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti. (Janků, 2009)

V roku 2004 bola prijatá vyššie spomenutá smernica č.2004/38 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov slobodne sa pohybovať a pobývať na území členských štátov, ktorá mení Nariadenie č.1612/68 a ruší predchádzajúce súvisiace smernice (64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS). Článok 14 odst.1 však zachoval hlavnú ideu, aby sa

usadzovanie občanov EÚ nestalo neprimeranou záťažou pre systém sociálnej pomoci hostiteľského členského štátu, ako to vyjadril aj Európsky súdny dvor v judikáte C-413/99 Baumbast v. Secretary of State for the Home Department.¹⁷

Zásady uplatňované pri voľnom pohybe pracovníkov sa vzťahujú aj na právo vstupu a pobytu živnostníkov, obchodníkov, remeselníkov, podnikateľov a príslušníkov slobodných povolání. Sloboda voľného pohybu pracovníkov sa spája so slobodou slobodného poskytovania služieb.

1.4 Pojem pracovníka v judikatúre ESD¹⁸

Výklad pojmu pracovník vychádza z európskeho práva, je to samostatný pojem, ktorý je nezávislý na súvisiacich definíciách národných úprav. Pracovník sa chápe ako originálny beneficiant¹⁹ slobody voľného pohybu osôb, pričom sa alternatívne používajú aj pojmy „zamestnanec“ či „migrujúci zamestnanec“. ²⁰ Primárne právo EÚ však tento pojem nedefinuje a ani v členských štátoch neexistuje jednotný výklad, jeho interpretáciu je možné nájsť v judikatúre Európskeho súdneho dvora.

V judikáte 66/85 Lawrie-Blum v. Land Baden Württemberg stanovil Súd, že učňovský učiteľ je rovnako považovaný za pracovníka a navrhol nasledovné: základným rysom zamestnaneckého vzťahu je, keď osoba vykonáva službu hospodárskej hodnoty pre a pod vedením inej osoby a za to dostáva odmenu.²¹

V prípade 53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie ESD uviedol, že pojem pracovník ani pojem zárobková činnosť nemôžu byť posudzované podľa národného práva a rozhodol, že aj prácu na čiastočný úväzok je nutné považovať za zárobkovú činnosť. Pritom je nerozhodné, či osoba má vlastné zdroje alebo si vystačí s takýmto malým príjmom. Uviedol však, že zárobková činnosť musí byť vždy vykonávaná skutočne

¹⁷ Janků, M., Janků, L. *Vybrané kapitoly z práva EU*. 1.vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2009, ISBN 978-80-7418-049-1, strana 133 a 134

¹⁸ Európsky súdny dvor v Haagu.

¹⁹ Originálny, primárny beneficiant je pracovník s príslušnosťou k niektorému štátu EÚ, na ktorého postavení závisí aj postavenie beneficiantov odvodených. Sekundárni – odvodení beneficianti sú rodinní príslušníci bez ohľadu na štátnu príslušnosť, ktorí originálneho beneficianta sprevádzajú, či sa k nemu pripojujú. Terciálni – komplementárni beneficianti sú osoby, ktoré nie sú sekundárnymi oprávnenými, ale z určitých faktických dôvodov (finančná či opatrovateľská závislosť, oprávnený osobný vzťah k občanom EÚ) ukladá smernica členským štátom, aby uľahčili týmto osobám získanie povolenia k vstupu a pobytu. (Svoboda, 2010)

²⁰ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 200.

²¹ Janků, M., Janků, L. *Vybrané kapitoly z práva EU*. 1.vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2009, ISBN 978-80-7418-049-1. strana 134.

a vážne. Vylúčené sú len činnosti veľmi malého rozsahu, ktoré sú iba okrajové a doplnkové. (Janků, 2009)

V prospech uchádzačov o prácu ESD v rozsudku v prípade Antonissen stanovil, že sloboda pohybu zahŕňa právo príslušníkov členských štátov pohybovať sa na území členského štátu a zostať tu aj po skončení pracovného pomeru, ak sa skutočne uchádzajú o zamestnanie a majú reálnu šancu na jeho nájdenie.²² Štáty si avšak ponechali právo vyhostiť takéhoto uchádzača, ak je po dlhšiu dobu v hľadaní práce neúspešný.

Z judikatúry ESD tiež vyplýva, že určité účinky vyplývajúce zo štatútu migrujúceho pracovníka (vrátane nárokov na sociálne výhody), môžu pretrvať i potom, čo pracovník prácu stratí, prestane pracovať na území iného členského štátu.²³

Znaky pojmu pracovník podľa judikatúry ESD sa dajú zhrnúť do nasledujúcich bodov:²⁴

- príslušnosť k členskému štátu EÚ, alebo štátu EHP – štátna príslušnosť sa určuje podľa národných práv členských štátov. Pre získanie štatútu pracovníka EÚ nestačí, aby príslušník tretieho štátu na území jedného členského štátu len legálne pracoval, alebo mal dlhodobý pobyt;
- skutočný výkon práce, hospodárskej činnosti – zahŕňa hlavne šport²⁵ (profesionálny), prácu pre náboženskú spoločnosť²⁶ a výkon funkcie štatutárneho orgánu spoločnosti. Nezahrňuje terapeutickú prácu, ktorá je súčasťou liečebného programu protidrogovej závislosti, pretože tá nie je činnosťou s ekonomickým účelom;²⁷
- mzda – môže byť aj pod národnou minimálnou mzdou, alebo vyplácaná v naturáliách;
- riadenie inou osobou – právna povaha vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom je nerozhodná;
- výkon práce po primeranú dobu – pre prípady, kedy trvanie čiastočného pracovného pomeru bolo príliš krátke, stanovil ESD princípy vyhodnotenia

²² Apap, J. *Freedom of Movement of Persons*. Hague: Kluwer Law International. 2002. 512 s. ISBN 90-411-1768-7, strana 23.

²³ Prípád C-357/89 Raulin v. Netherlands Ministry of Education and Science

²⁴ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 200.

²⁵ ESD niekoľkokrát potvrdil, že profesionálni a poloprofesionálni športovci sú pracovníkmi z toho dôvodu, že ich činnosti predstavujú platené zamestnanie.

²⁶ Prípád 196/87 Steimann v. Staatssecretaris van Justitie

²⁷ Prípád C-456/02 Trojani v. CPAS

primeranosti, pričom vyhodnotenie konkrétnej situácie ponechal na národnom sudcovi.

Pojem pracovníka nezahŕňa²⁸:

- situácie bez európskeho prvku;
- príslušníkov zámorských krajín a území podľa prílohy II ZFEÚ a pridružené krajiny podľa článku 202 ZFEÚ²⁹;
- príslušníkov tretích, nečlenských štátov³⁰;
- zamestnancov spoločností so sídlom v inom členskom štáte, ktorí využívajú slobodu voľného pohybu služieb či slobodu usadzovania, beneficiantom je spoločnosť a nie jej zamestnanci³¹;
- uchádzačov o zamestnanie, ktorí však majú nárok na niektoré sociálne dávky ako tuzemci podľa prístupu rovného zachádzania.

1.5 Zásada rovného zaobchádzania a zákaz diskriminácie

Zásada rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami vychádza zo Zmluvy o fungovaní EÚ, predstavuje jedno zo základných práv a je kľúčovým princípom v práve Európskeho spoločenstva. Ide o legislatívu, ktorá je spoločná všetkým členským štátom a má prednosť pred vnútroštátnym právom. (Dandová, 2004)

Zásada rovnakého zaobchádzania spočíva v tom, že zamestnávateľia sú povinní zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky, odmeňovanie za prácu a poskytovanie iných peňažných odmien, o odbornú prípravu a príležitosti dosiahnuť funkčného alebo iného postupu v zamestnaní.³² Vyplýva to z niekoľkých smerníc.

- smernica č. 2006/54/ES, ktorou sa menia smernice č. 2002/73/ES a č. 76/207/EHS o realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odborné vzdelávanie, služobné povýšenie a pracovné podmienky;

²⁸ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3. vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 201-202.

²⁹ Článok 202 ZFEÚ: „S výhradou ustanovení týkajúcich sa ochrany zdravia, verejnej bezpečnosti a verejného poriadku je voľný pohyb pracovníkov z krajín a území v členských štátoch, ako aj pracovníkov z členských štátov v krajinách a na územiach, upravený aktmi prijatými v súlade s článkom 203.“

³⁰ S nečlenskými štátmi môže mať EÚ uzatvorené zvláštne dohody, ktoré voľný pohyb pracovníkov z tretích krajín môžu dovoliť, napr. Dohoda o Európskom hospodárskom priestore.

³¹ Prípád C-244/04 Komise v. SRN; 113/89 Rush Portuguesa.

³² BOZPinfo. Diskriminace. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/diskriminace09.html> [cit. 2011-02-21]

- smernica č. 2000/43/ES, ktorou sa vykonáva zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod;
- smernica č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Zo zásady rovného zaobchádzania vyplýva aj zákaz diskriminácie. V pracovnoprávných vzťahoch je tak zakázaná akákoľvek diskriminácia z dôvodu rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, národnosti, etnického alebo sociálneho pôvodu, sexuálnej orientácie, veku, majetku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, rodinného a manželského stavu, politického alebo iného zmýšľania, členstva a činnosti v politických stranách a hnutiach alebo odborových organizáciách.³³

Zákaz diskriminácie pracovníkov na základe štátnej príslušnosti je obsiahnutý aj v článku 45 odst.2. ZFEÚ. Tento článok má nielen vertikálny, ale aj horizontálny priamy účinok, čo umožňuje odvolávať sa naň i voči zamestnávateľovi, ktorý je súkromnou osobou.³⁴ Požiadavka rovného postavenia a nediskriminácie sa týka prístupu k zamestnávaniu, pracovných podmienok a aj sociálnych výhod. (Týč, 2010)

Okrem zákazu diskriminácie v pracovnom práve platí zákaz diskriminácie v práve sociálneho zabezpečenia, ktorý znamená, že migrujúci pracovníci nesmú byť na základe svojej štátnej príslušnosti diskriminovaní pri poskytovaní sociálnych výhod.³⁵ V daňovom práve znamená zákaz diskriminácie neprípustnosť diskriminácie medzi občanmi EÚ pri zdaňovaní príjmu zo zárobkovej činnosti.³⁶

Princíp rovnakého zaobchádzania však neplatí vždy a vo všetkých prípadoch absolútne. Z vecného hľadiska môžu byť výnimky odôvodnené len mimoriadne charakterom dohodnutej práce, s ohľadom na spoločnosťou uznávané morálne, náboženské či iné kultúrne hodnoty, ktoré sú pre povahu tejto práce považujú za nevyhnutné. Zásada rovného zaobchádzania s mužmi a ženami sa nevzťahuje na vzťahy, týkajúce sa zvláštnej ochrany žien z dôvodu ich tehotenstva a materstva. (Dandová, 2004)

Za diskrimináciu pri prijímaní zahraničných pracovníkov sa nepovažuje³⁷:

³³ Dandová, E. *Zákoník práce a EU - Otázky & odpovedi z praxe*. 1.vyd. Praha: ASPI, 2004. 83 s. ISBN: 80-7357-018-1, strana 13.

³⁴ Prípád 36/74 Walrave and Koch v. Association Union Cycliste Internationale.

³⁵ Pod pojmom sociálne výhody sa rozumejú nielen dávky sociálneho zabezpečenia, ale všetky dávky, na ktoré je právny nárok, alebo dávky poskytované v rámci správneho uváženia verejnoprávnymi a súkromne právnymi subjektami s ohľadom na ich verejnú funkciu. (Dausés, 2002)

³⁶ DAUSES, Manfred A. *Příručka hospodářského práva EU*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2002. 754 s. ISBN 80-86395-32-4, strana 303.

³⁷ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4, strana 203.

- stanovenie požiadaviek na jazykové znalosti, pokiaľ sú nutné k výkonu zamestnania;
- vyžadovanie úspešného absolvovania testu profesijných znalostí pred uzatvorením pracovnej zmluvy, ak to bolo výslovne oznámené pri ponuke zamestnania a v danej oblasti nedošlo k harmonizácii uznávania rovnosti vzdelávania medzi členskými štátmi. Konkrétne posudzovanie ekvivalentnosti vzdelania musí byť spravodlivé vo vzťahu k vyžadovanému stupni znalostí a kvalifikácie pre konkrétne zamestnanie;
- prechodné obmedzenia, vyplývajúce z prístupových zmlúv.³⁸

V súvislosti s nedostatočným dodržovaním a implementáciou pravidiel rovného zachádzania a zákazu diskriminácie, Európska komisia zaslala dňa 28. októbra 2010 Českej republike formálnu žiadosť o plné prevedenie pravidiel EÚ proti diskriminácii na základe pohlavia. Komisia zahájila konanie o nesplnení povinnosti v EÚ, pretože Česká republika riadne nepreviedla všetky aspekty smernice č. 2006/54/ES do svojho vnútroštátneho práva. Konkrétne sa jedná o ustanovenie čl.2 ods.7 smernice č. 2006/54/ES, týkajúceho sa ochrany žien v súvislosti s tehotenstvom a materstvom. Česká republika v určitom časovom limite musí oznámiť Komisii, ako hodlá dosiahnuť úplného súladu vnútroštátneho práva so smernicou č. 2006/54/ES. Pokiaľ tak nespraví, mohla by čeliť žalobe k Súdnu dvoru EÚ.³⁹

Zákaz diskriminácie na základe štátnej príslušnosti v krajinách EÚ nie je bohužiaľ dodržovaný vždy. Svedčí o tom nedávny prípad českej učiteľky matematiky, ktorá učila na gymnáziu v Nemecku. Podľa serveru Aktuálne.cz táto učiteľka brala výrazne nižšiu mzdu ako nemeckí kolegovia napriek tomu, že mala od nemeckých úradov uznané vysokoškolské vzdelanie a tiež doklad potvrdzujúci deväťročnú prax.⁴⁰

1.6 Hlavné výnimky zo zásady voľného pohybu osôb a pracovníkov

Za určitých okolností môžu členské štáty odmietnuť príslušníkom iných členských štátov vstup alebo pobyt na ich území, a to z dôvodu verejného poriadku, verejnej

³⁸ Prechodné obmedzenia pre nové prístupové krajiny boli ustanovené v maximálnej dĺžke 7 rokov (2+3+2) a slúžili k obmedzovaniu prístupu na trhy práce starších členských krajín (EU-15). Pre krajiny, ktoré pristúpili v roku 2004, teda aj pre Českú a Slovenskú republiku končia tieto obmedzenia najneskôr 1. mája 2011.

³⁹ Epravo. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/rovnost-zen-a-muzu-evropska-komise-vyzyva-ceskou-republiku-aby-dodrzovala-pravidla-eu-pro-rovnost-zen-a-muzu-68433.html>>. [cit. 2011-02-21]

⁴⁰ Aktuálne.cz. Dostupné z: <<http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=688700>>. [cit. 2011-03-06]

bezpečnosti a ochrany zdravia.⁴¹ Tieto dôvody sú vymedzené v čl.45/3 ZFEÚ a spresnené v smernici 2004/38.⁴²

Verejný poriadok nie je definovaný primárnym právom EÚ. Zodpovedné za udržiavanie verejného poriadku a ochranu vnútornej bezpečnosti sú členské štáty (čl.72 ZFEU), a preto je v ich právomoci vysvetľovať tieto pojmy vo vzťahu ku svojim záujmom. Táto možnosť nie je však neobmedzená. (Svoboda, 2010)

Právo voľného pohybu je garantované Listinou základných práv a slobôd, preto jeho obmedzenie musí byť interpretované restriktívne, musí byť úzko vymedzené. Obmedzenie môže nastať z dôvodu hrozby skutočnej, aktuálnej a dostatočne závažnej proti záujmu spoločnosti⁴³. Hrozba sa zakladá výlučne na osobnom chovaní jednotlivca. Ako dôvod ochrany zdravia k odmietnutiu vstupu a pobytu môžu byť použité iba tie choroby, ktoré sú výlučne uvedené v predpisoch Svetovej zdravotníckej organizácie a ďalej choroby, proti ktorým prijal členský štát ochranné opatrenia. Verejného poriadku, verejnej bezpečnosti a ochrany zdravia sa nie je možné dovolať z dôvodu dosiahnutia ekonomických cieľov. (Svoboda, 2010)

V prípade voľného pohybu pracovníkov, môže byť ich zamestnanie v inom členskom štáte odoprené. Jedná sa o zamestnávanie vo verejnej (štátnej) správe, prípadne sú obmedzené činnosti, ktoré sú spojené, aj keď len príležitostne, s výkonom verejnej moci⁴⁴, pretože štátna správa spadá do výlučných záujmov každého členského štátu. Členské štáty vykladajú pojem verejnej správy veľmi široko, zatiaľ čo Súdny dvor naopak úzko. (Týč, 2010)

Jedno z veľmi dôležitých rozhodnutí Súdneho dvora vyplynulo zo sporu Komisia v. Belgicko (Štátny zamestnanci, 149/79). Podľa belgického práva bolo možné vyhradiť akékoľvek zamestnanie v štátnej službe belgickým občanom, čo bolo aplikovateľné aj na povolania ako napr. železničiari, zdravotné sestry, inštalatéri, nekvalifikovaní robotníci a pod. Kritériom bol iba fakt, že sa jednalo o zamestnancov štátnej inštitúcie, teda štátnych zamestnancov. ESD došiel k záveru, že pojem štátnej služby zahŕňa iba vlastný výkon

⁴¹ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 193.

⁴² Janků, M., Janků, L. *Vybrané kapitoly z práva EU*. 1.vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2009, ISBN 978-80-7418-049-1. strana 142.

⁴³ Prípád 41/74 Van Duyn v. Home Office. V tomto spore sa ESD zaoberal otázkou, či je možné vstup na územie členského štátu na účely prijatia do zamestnania obmedziť z dôvodu príslušnosti k organizácii, ktorej činnosť spomenutý členský štát považuje za spoločensky škodlivú, hoci členstvo vlastných občanov nijako neobmedzuje.

⁴⁴ Článok 51 ZFEU

úradnej (štátnej) moci a teda sa vzťahuje len na zamestnancov zaistujúcich všeobecné štátne záujmy.⁴⁵

Pokiaľ ide o kvalifikačné predpoklady pre výkon zamestnania, nesmú mať tieto predpoklady diskriminačný charakter v zmysle článku 18 a 45 ods.2 ZFEÚ.⁴⁶

⁴⁵ Týč, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 5. vyd. Praha : Linde, 2006, 287 s. ISBN 80-7201-631-8. strana 187.

⁴⁶ Tamtiež, strana 188.

2 Zamestnávanie pracovníkov z ČR a SR

V tejto kapitole sa zameriam na zamestnávanie pracovníkov z Čiech a zo Slovenska, uznávanie odbornej a akademickej kvalifikácie a postupy zamestnávania vo vybraných krajinách.

Čechom a Slovákom sa otvoril pracovný trh niektorých krajín Európskej únie po vstupe do EÚ 1.mája 2004. Veľká Británia, Írsko a Švédsko otvorili svoj pracovný trh ihneď po vstupe nových členských krajín⁴⁷. Ostatné štáty⁴⁸, z obavy masového prílivu lacnej pracovnej sily a z dôvodu ochrany vlastných pracovníkov, sa rozhodli pre reguláciu a uplatnili prechodné obdobia stanovené v rozsahu najviac 7 rokov⁴⁹ od vstupu nových krajín. V plnej dĺžke uplatňujú tieto obmedzenia Nemecko a Rakúsko. V prílohe č.3 je uvedený prehľad jednotlivých krajín a obmedzení, ktoré v nich pretrvávajú.

Uplatňovanie prechodných období však neznamená úplný zákaz pracovať v daných krajinách, avšak k legálnemu výkonu zamestnania je zatiaľ potrebné získať pracovné povolenie. V dobe obhajoby tejto diplomovej práce už nebude potrebné ani získanie pracovného povolenia, pretože ku dňu 30.4.2011 majú skončiť všetky prechodné obmedzenia.

2.1 Prístup k zamestnávaniu

Právo pracovníka na prístup k zamestnaniu je upravené nariadením č 1612/68 o voľnom pohybe pracovníkov, z ktorého vyplýva, že občania EÚ majú právo vykonávať činnosť v inom členskom štáte za rovnakých podmienok aké platia pre občanov toho štátu⁵⁰. Ktorýkoľvek štátny príslušník členského štátu sa teda môže uchádzať o akékoľvek ponúkané pracovné miesto, ktoré je inzerované kdekoľvek v Európskej únii a s ktorýmkoľvek zamestnávateľom môže uzatvárať a plniť pracovnú zmluvu v súlade s platnými zákonmi a inými predpismi, bez toho, aby tým došlo k akejkoľvek diskriminácii (článok 2).

⁴⁷ Nové členské štáty, ktoré pristúpili 1.5.2004: Česká republika, Estónsko, Cyprus, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Poľsko, Slovensko a Slovinsko.

⁴⁸ Postupne otvorili pracovný trh aj ostatné štáty: 1.5.2006 Španielsko, Portugalsko, Fínsko a Grécko, 27.7.2006 Taliansko, 1.5.2007 Holandsko, 1.11.2007 Luxembursko, 1.7.2008 – Francúzsko, 1.5.2009 Dánsko a Belgicko.

⁴⁹ Členské štáty EÚ sa dohodli spolu s väčšinou kandidátskych krajín na viacstupňovom obmedzení prístupu na pracovný trh v ročných etapách 2+3+2 roky, najdlhšie teda v trvaní 7 rokov.

⁵⁰ Nariadenie 1612/68, časť prvá – Zamestnávanie a rodiny pracovníkov, Hlava I.- Prístup k zamestnávaniu, článok 1.

Zamestnávanie nie je možné podmieňovať štátnou príslušnosťou uchádzača (výnimky vid' kapitola 1.6). Článok 3 Nariadenia 1612/68 ďalej stanoví, že toto ustanovenie sa nevzťahuje na podmienky týkajúce sa jazykových znalostí, ktoré sa požadujú z dôvodu charakteru pracovného miesta, ktoré má byť obsadené. V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že akákoľvek požiadavka na znalosť jazyka musí byť odôvodnená a nevyhnutná pre výkon daného povolania a nesmie vytvárať dôvody na vylúčenie pracovníkov z iného členského štátu.

Podľa článku 4 nesmie byť zamestnávanie zahraničných pracovníkov z EÚ obmedzené početnými alebo percentuálnymi kvótami. Článok 5 zaisťuje pracovníkovi rovnakú pomoc pri vyhľadávaní zamestnania, aká je poskytnutá tuzemským príslušníkom a článok 6 uvádza diskriminačné kritériá, ktorými nemôže byť podmienené zamestnanie či jeho získanie.

2.2 Uznávanie diplomov a kvalifikácie v rámci EÚ

Členské štáty majú v oblastiach neharmonizovaných právnymi predpismi EÚ právomoc samy si stanoviť podmienky, týkajúce sa požadovanej odbornej kvalifikácie. To často vedie k veľkým rozdielom v rámci jednotlivých krajín EÚ a následným prekážkam v uznávaní, ohlásení či overení týchto kvalifikácií.⁵¹

Uznávanie odborných kvalifikácií sa týka iba regulovaných povolanií⁵². Jedná sa o činnosti a povolania, ktorých výkon podlieha právnym predpisom alebo administratívnym ustanoveniam. V týchto predpisoch sú upravené podmienky k týmto činnostiam a z nich vyplýva potreba mať odbornú kvalifikáciu. Prístup na trh práce závisí od udelenia uznania potrebnej kvalifikácie. Pokiaľ nie sú predpismi stanovené žiadne podmienky, jedná sa o činnosti či povolania voľné čiže neregulované. Členské štáty si samy stanovujú, ktoré profesie budú regulovať a ktoré nie. Každý štát má vlastný zoznam týchto povolanií.

Miera regulácie v jednotlivých členských krajinách je značne odlišná. Napríklad škandinávske krajiny uplatňujú veľmi liberálny prístup. Existuje tam iba niekoľko desiatok

⁵¹ Publikácia Kvalifikovaně na kvalifikace: Evropa bez bariér. © Kolektiv autorů: Jana Kváčová PhDr., Marie Pavlů, CSc., RNDr. Jitka Ryšavá, Ing. Michal Ševera, CSc., Bc. Jiří Šourek, © SMG, spol. s r. o., Praha, 2009 ISBN 97838032543529035., strana 9.

⁵² Zoznam regulovaných povolanií je možné nájsť na stránkach Európskeho portálu: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home, avšak informácie môžu byť neúplné. Databáze regulovaných povolanií by mali byť dostupné aj na stránkach príslušných ministerstiev členských štátov, väčšinou sa jedná o ministerstvo školstva.

regulovaných povolání. Naopak Nemecko, Rakúsko, ale aj Česká republika patří ku krajinám so stovkami regulovaných profesií.⁵³

Vzájomné uznávanie kvalifikácie je upravené smernicami, ktoré tvoria všeobecný systém uznávania⁵⁴ kvalifikácie a ďalej tiež smernicami sektorovými, ktoré sa týkajú iba určitých povolání.

1. Všeobecný systém uznávania kvalifikácie je tvorený:⁵⁵

- smernicou Rady 89/48/EHS o všeobecnom systéme uznávania vysokoškolských diplomov vydaných po ukončení aspoň trojročného odborného vzdelávania a prípravy, v znení smernice 2001/19/ES,
- smernicou Rady 92/51/EHS z 18. júna 1992 o druhom všeobecnom systéme uznávania odborného vzdelávania a prípravy, ktorou sa dopĺňa smernica 89/48/EHS v znení smernice 95/43/ES, 97/38/ES, 2000/05/ES, 2001/19/ES a smernice 2004/108/ES,
- smernicou Európskeho parlamentu a Rady 1999/42/ES, ktorou sa zavádza mechanizmus uznávania dokladov o formálnych kvalifikáciách na odborné činnosti upravené smernicami o liberalizácii a prechodných opatreniach a ktorými sa dopĺňa všeobecný systém uznávania dokladov o formálnych kvalifikáciách.
- najnovšou je smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo dňa 6.7.2005 o uznávaní odborných kvalifikácií.

2. Osobitná úprava pre určité povolania, tzv. sektorové smernice:⁵⁶

- Advokát - smernica Rady 77/249/EHS na uľahčenie účinného výkonu slobody právnikov poskytovať služby, v platnom znení, ďalej smernica Rady 98/5/ES o uľahčení trvalého výkonu právnického povolania v inom členskom štáte ako v tom, kde bola získaná kvalifikácia, v platnom znení.
- Architekt - smernica Rady 85/384/EHS o vzájomnom uznávaní diplomov, osvedčení a iných dokladov o formálnych kvalifikáciách v oblasti architektúry a o opatreniach na uľahčenie účinného výkonu práva usadiť sa a slobody poskytovať služby.
- Lekárnik - smernica Rady 85/432/EHS o koordinácii právnych a správnych predpisov týkajúcich sa určitých činností v oblasti farmácie a ďalej smernica Rady 85/433/EHS

⁵³ Publikácia Kvalifikovaně na kvalifikace: Evropa bez bariér, strana 10.

⁵⁴ Všeobecné smernice sa na rozdiel od smerníc sektorových nesnažia zladit' vzdelanie, stanovujú len všeobecné pravidlá pre proces posudzovania a uznávania kvalifikácií a práva a povinnosti žiadateľov a certifikačných orgánov. Všeobecné systémovej smernice sa vzťahujú na všetky ostatné zdravotnícke profesie, vrátane špecializácií, ktoré nie sú upravené sektorovými smernicami

⁵⁵ Uznávaní kvalifikace v rámci zemí EU. Dostupné z:

<<http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=221&typ=c>>. [cit. 2011-04-16]

⁵⁶ Tamtiež.

o vzájomnom uznávaní diplomov, osvedčení a iných dokladov o formálnych kvalifikáciách farmaceutov vrátane opatrení na uľahčenie účinného uplatňovania práva usadiť sa pre určité farmaceutické činnosti.

- Lekár - smernica Rady 93/16/EHS na uľahčenie voľného pohybu lekárov a vzájomného uznávania ich diplomov, osvedčení a iných dokladov o formálnych kvalifikáciách v znení smerníc: 93/16/EHS, 97/50/ES, 98/21/ES, 98/63/ES a 2001/19/ES.
- Pôrodná asistentka - smernica Rady 80/154/EHS v znení smernice 89/594/EHS a 2001/19/ES, ďalej potom smernica Rady 80/155/EHS.
- Veterinárny lekár - smernica Rady 78/1026/EHS v znení smernice 81/1057/EHS, 89/594/EHS, 2001/19/ES, ďalej potom smernica Rady 78/1027/EHS v znení smernice 2001/19/ES.
- Všeobecná zdravotná sestra - smernica Rady 77/452/EHS v znení smernice 81/1057/EHS, 89/594/EHS, 2001/19/ES, a ďalej smernica Rady 77/453/EHS v znení smernice 2001/19/ES.
- Zubný lekár - smernica 78/686/EHS v znení smernice 81/1057/EHS, smernice 2001/19/ES, ďalej smernica Rady 78/687/EHS v znení smernice 2001/19/ES.

Okrem smerníc existujú aj bilaterálne dohody a medzinárodné zmluvy uzatvárané nielen s členskými krajinami EÚ ale aj mimo nich. Takéto vzájomné dohody vysvetľujú, napr. v oblasti uznávania diplomov, základné používané pojmy v ekvivalentných prekladoch do jazykov zúčastnených krajín vzájomnej dohody. Napriek tomu, široká verejnosť v určitých krajinách, nepovažuje niektoré vysokoškolské tituly za ekvivalentné a dochádza tiež k mylnej jazykovej zámene.⁵⁷

Uznávanie kvalifikácií sťažuje roztrieštenosť informácií o tom, ako správne v konkrétnej krajine postupovať a na ktorú inštitúciu sa má uchádzač obrátiť so svojou žiadosťou a taktiež veľké množstvo právnych predpisov.

2.2.1 Profesionálne a akademické uznávanie vzdelania a kvalifikácie

Rozlišuje sa profesionálne (spôsobilosť k výkonu povolania) a akademické (ukončené vzdelanie) uznávanie kvalifikácie. Právo EÚ upravuje len uznávanie profesionálne.

⁵⁷ Napr. v SR a ČR je titul „Inžinier“ udeľovaný za úspešné ukončenie magisterského štúdia, v iných krajinách tento titul nepoznajú a je stotožňovaný s nižším stupňom štúdia.

Akademické uznávanie kvalifikácie

Možno definovať ako uznávanie diplomov, kvalifikácií alebo častí študijných programov jednej vzdelávacej inštitúcie inou vzdelávacou inštitúciou (domácou alebo cudzou).⁵⁸ Zvyčajne je takéto uznanie považované za základ pre prijatie na ďalšie štúdium v druhom vzdelávacom zariadení alebo ako uznanie umožňujúce určitý druh výnimky z povinnosti opakovať štúdium niektorých častí študijného programu.⁵⁹

Uznávanie odborných kvalifikácií pre akademické účely nie je predmetom komunitárnej úpravy, je založené len na vnútroštátnej úprave alebo na medzinárodných (väčšinou bilaterálnych) zmluvách. Významným dokumentom v tejto oblasti je Dohovor o uznávaní kvalifikácií týkajúcich sa vysokoškolského vzdelávania v európskom regióne (Lisabonský dohovor) bol prijatý 11. apríla 1997 v Lisabone Tento dohovor doteraz podpísalo a ratifikovalo 49 štátov⁶⁰, väčšinu ktorých tvoria členské štáty Rady Európy, ale aj niektoré mimoeurópske štáty (napríklad Izrael, Austrália a Nový Zéland). Spojené štáty americké a Kanada tento dohovor podpísali, ale zatiaľ neratifikovali.⁶¹

Profesijné uznávanie kvalifikácie

Jedná sa o preukázanie kvalifikácie k danej činnosti. Profesijné uznávanie sa zameriava na posúdenie vedomostí, schopností a skúseností konkrétnej osoby, pričom znalosti a schopnosti síce môžu byť doložené dokladom o formálnej kvalifikácii (vzdelaní a príprave), ale taktiež môžu byť doložené dokladom o výkone príslušnej činnosti. Výsledkom procesu profesijného uznávania je rozhodnutie o tom, či dotyčná osoba má dostatočné schopnosti a znalosti pre výkon konkrétneho povolania alebo činnosti.⁶²

2.2.2 Smernica 2005/36/ES

V EÚ sa uplatňuje mechanizmus všeobecného systému vzájomného uznávania odborných kvalifikácií. „Základné pravidlo stanovuje, že občan EÚ, ktorý získal pre výkon danej činnosti odbornú kvalifikáciu v jednom členskom štáte, môže v zásade vykonávať

⁵⁸ Euroskop.cz. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/619/sekce/uznavani-kvalifikaci/>>. [cit. 2011-03-01]

⁵⁹ Publikácia Kvalifikované na kvalifikácie: Evropa bez bariér. © Kolektív autorů: Jana Kváčová PhDr., Marie Pavlů, CSc., RNDr. Jitka Ryšavá, Ing. Michal Ševera, CSc., Bc. Jiří Šourek, © SMG, spol. s r. o., Praha, 2009 ISBN 97838032543529035., strana 10.

⁶⁰ Vráťane ČR a SR.

⁶¹ EUROIURIS-Európske právne centrum. Dostupné z: <http://www.migracia.euroiuris.sk/?q=sk/akademicke_uznavanie>. [cit. 2011-03-06]

⁶² Euroskop.cz. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/619/sekce/uznavani-kvalifikaci/>>. [cit. 2011-03-01]

túto činnosť i v ostatných členských krajinách.⁶³ Toto pravidlo platí aj vtedy, ak je požadované vzdelanie v jednotlivých členských krajinách rozsahovo alebo časovo odlišné. Obmedzenie tohto pravidla je možné len z dôvodu naliehavého verejného záujmu.⁶⁴

Uznávanie odborných kvalifikácií nadobudnutých v niektorom z členských štátov s úmyslom vykonávať regulované povolanie v inom členskom štáte sa riadi smernicou 2005/36/ES.⁶⁵ Pravidlá v danej smernici sa líšia v závislosti od toho, či je dané povolanie v hostiteľskom členskom štáte vykonávané dočasne (sezónne práce) alebo natrvalo (zmluva na neurčito alebo dlhodobá zmluva). V prípade, že je výkon povolania dočasný, kvalifikácia pracovníka sa nepreveruje, pokiaľ sa nejedná o povolanie ohrozujúce zdravie alebo bezpečnosť. Členský štát si však môže každý rok vyžiadať ohlasovaciu povinnosť. V prípade usadenia závisí spôsob uznávania od daného povolania.⁶⁶

Smernica 2005/36/ES sa skladá zo šiestich hláv. Prvá hlava obsahuje všeobecné ustanovenia ako je účel smernice, oblasť pôsobenia, definície základných pojmov (napr. regulované povolanie, odborná kvalifikácia, doklad o dosiahnutej kvalifikácii a i.) a účinky uznania. Voľné poskytovanie služieb je vymedzené v druhej hlave. Tretia hlava sa týka slobody usadzovania, všeobecného systému uznávania dokladov o odbornej kvalifikácii, úrovni kvalifikácie a uznávania odbornej praxe, pričom špecifikuje podmienky pri niektorých vybraných povolaniach v zdravotníctve a architektúre. V štvrtej hlave sú definované pravidlá pre výkon povolania, piata hlava sa týka správnej spolupráce a zodpovednosti za prevedenie a šiesta hlava obsahuje iné ustanovenia. Smernica obsahuje tiež niekoľko príloh o špecifických regulovaných povolaniach v jednotlivých členských krajinách, o povolaniach pre zvláštne inštitúcie či o ustanoveniach predchádzajúcich smerníc.⁶⁷

Všeobecný systém uznávania odborných kvalifikácií podľa smernice 2005/36 je založený na nasledujúcich princípoch:⁶⁸

- činnosti, ktorých sa uznávanie týka, musia byť porovnateľné, nie identické;

⁶³ Publikácia Kvalifikovaně na kvalifikace: Evropa bez bariér. © Kolektiv autorů: Jana Kváčová PhDr., Marie Pavlů, CSc., RNDr. Jitka Ryšavá, Ing. Michal Ševera, CSc., Bc. Jiří Šourek, © SMG, spol. s r. o., Praha, 2009 ISBN 97838032543529035., strana 11.

⁶⁴ Tamtiež, strana 11.

⁶⁵ Implementácia tejto smernice bola v jednotlivých krajinách natoľko odlišná a v niektorých prípadoch dokonca protiprávna (napr. vo Francúzsku pre obor advokát), že sa sťažnosti dotknutých jednotlivcov dostali až k Európskemu súdnemu dvoru.

⁶⁶ Eur-lex. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0373:SK:NOT>>. [cit. 2011-03-01]

⁶⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo dňa 6.7.2005 o uznávaní odborných kvalifikácií

⁶⁸ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 217.

- prístup k regulovanému povolaniu v členskom štáte, kde je prístup k tomuto povolaniu podmienený diplomom za vyššie alebo univerzitné vzdelanie v dĺžke 4 roky, má držiteľ diplomu za odbornú prípravu na post sekundárnej úrovni v dĺžke aspoň jedného roku, bez ohľadu na úroveň, ku ktorej požadovaný diplom v hostiteľskom členskom štáte náleží;
- prístup k regulovanému povolaniu podmienený úspešným dokončením vyššieho alebo univerzitného vzdelania dlhšieho než 4 roky, má iba držiteľ diplomu za vyššie alebo univerzitné vzdelanie v dĺžke najmenej 3 roky;
- nie je možné požadovať registráciu u subjektu sociálneho zabezpečenia, ani povolenie, registráciu alebo členstvo v profesijnej organizácii alebo subjekte, ale môže sa pre ľahšie uplatňovanie disciplinárnych predpisov stanoviť automatická dočasná registrácia alebo formálne členstvo v profesijnej organizácii, pokiaľ by to nevedlo k oneskoreniu, sťaženiu alebo dodatočným nákladom pre poskytovateľa služieb;
- národné orgány majú možnosť objektívne skúmať, či požadovanému vzdelaniu odpovedá to, ktoré kandidát získal v inej krajine; pokiaľ je rovnocennosť vzdelania odmietnutá, má kandidát právo dostať o tom vyrozumenie odôvodneným rozhodnutím, ktoré môže byť súdne preskúmané;
- všeobecné vzájomné uznávanie nie je celkom automatické: pokiaľ prijímací štát rozhodne, že vzdelanie kandidáta nesplňuje tuzemské podmienky, môže uložiť tzv. vyrovnávacie opatrenie – skúšku alebo adaptačné obdobie.

Smernica 2005/36/ES sa neuplatňuje v prípade, že v diplome nie je potvrdená osobitná príprava na povolanie, t. j. príprava špeciálne pre daný druh povolania. Pracovné miesta vo verejnom sektore členského štátu si často vyžadujú rôzny typ diplomu, ktorý potvrdzuje určitý stupeň vzdelania či spĺňa určité obsahové kritériá bez toho, aby konkrétny obsah naplňal podstatu odbornej prípravy v zmysle smernice 2005/36/ES (požiadavka na diplom buď z ekonómie, politológie alebo sociálnych vied, atď.) Takéto prípady spadajú skôr do pôsobnosti článku 45 ZFEÚ.⁶⁹

Smernica 2005/36/ES bola do slovenského právneho poriadku transponovaná zákonom č. 293/2007 Z. z. o uznávaní odborných kvalifikácií. V roku 2008 bol tento zákon novelizovaný zákonom č. 560/2008 Z.z. Novela zohľadnila zmeny smernice obsiahnuté

⁶⁹ Eur-lex. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0373:SK:NOT>>. [cit. 2011-03-01]

v nariadení Komisie (ES) č. 1430/2007 z 5. decembra 2007, ktorým sa menia a dopĺňajú prílohy II a III k smernici Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES.⁷⁰

Do českého právneho poriadku bol všeobecný systém profesijného uznávania kvalifikácií implementovaný zákonom č 18/2004 Sb., o uznávaní odbornej kvalifikácie, v platnom znení, ktorý upravuje postup správnych úradov a profesijných komôr pri uznávaní odbornej kvalifikácie a inej spôsobilosti pre zahájenie regulovanej činnosti a pre jej výkon na území Českej republiky.⁷¹

2.2.3 Preukazovanie kvalifikácie a pomocné nástroje

Komisia zastáva názor, že orgány členských štátov musia pri určovaní pracovných podmienok a kariérnych možností posudzovať porovnateľné diplomy rovnakým spôsobom ako diplomy získané v ich vlastnom systéme.⁷² Aj napriek tomu je uznávanie kvalifikácie regulovaných povolání pri usadení a práci v inom členskom štáte EÚ stále pomerne komplikované a zdĺhavé.

Všeobecne platí poloautomatické uznávanie kvalifikácií, čo v praxi znamená, že orgán ktorý uznáva kvalifikáciu si vyžiada diplom na overenie a posúdenie kvalifikácie. Po uchádzačovi sa však môže žiadať aby si doplnil vedomosti skúškou alebo tzv. adaptačnou prácou v tých oblastiach, ktoré sú odlišné (napr. občianske právo).⁷³ Automatický systém uznávania kvalifikácií platí len pre niektoré povolania.⁷⁴

O uznanie odbornej kvalifikácie je potrebné požiadať kompetentný orgán v danej krajine. Po predložení všetkých požadovaných dokumentov by proces uznávania nemal trvať dlhšie ako tri mesiace. Niektoré krajiny za tento úkon vyžadujú poplatok⁷⁵. V prípade zamietnutia žiadosti alebo v prípade uvalenia dodatočných požiadaviek musí príslušný orgán špecifikovať dôvody svojho rozhodnutia. Žiadateľ má právo odvolať sa na súd dokonca aj v tom prípade, ak rozhodnutie nepríde do troch mesiacov.⁷⁶ Formulár žiadosti

⁷⁰ Slovenská právna úprava: profesijné uznávanie kvalifikácie. Dostupné z: <http://www.migracia.euroiuris.sk/?q=sk/profesijne_uznavanie_spu>. [cit. 2011-04-16]

⁷¹ Uznávaní kvalifikace v rámci zemí EU. Dostupné z: <<http://www.sagit.cz/pages/prehltub.asp?cd=221&typ=c>>. [cit. 2011-04-16]

⁷² Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy. KOM(2010)373, Brusel, 13.7.2010. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0373:SK:NOT>>. [cit. 2011-03-01]

⁷³ Právna revue. Dostupné z: <<http://admin.pravnarevue.sk/vnutorny-trh-eu>>. [cit. 2011-03-21]

⁷⁴ Ide o povolania lekára, lekárnika, veterinára a zdravotnej sestry.

⁷⁵ Napríklad Írsko, Portugalsko, Veľká Británia, Rakúsko.

⁷⁶ Eures.sk. Dostupné z: <<http://www.eures.sk/mnu/96-1-uznavanie-diplomov-a-kvalifikacie.html>>. [cit. 2011-02-26]

o uznanie ukončeného vzdelania v prípade regulovaného povolania na Slovensku je uvedený v prílohe č.4.

V oblasti regulovaných profesií u podnikateľov - OSVČ sa neaplikuje systém uznávania kvalifikácie tak, ako pri usadení v inej členskej krajine, ale uplatňujú sa dva možné postupy, a to ohlásenie⁷⁷ a overenie⁷⁸ odbornej kvalifikácie. V prípade vyslaných pracovníkov – zamestnancov firiem sa ohlásenie ani overenie nevyžaduje.

Zrovnávaniu kvalifikácií pre zamestnancov, zamestnávateľov, ale aj pre vzdelávacie inštitúcie má od roku 2012 napomáhať spoločný Európsky referenčný rámec pre kvalifikácie.⁷⁹ Už dnes ale funguje jednotný rámec EÚ pre transparentnosť kvalifikácií a schopností – Europass.

Europass

Europass⁸⁰ slúži ako užitočný nástroj na zlepšenie mobility na trhu práce EÚ. Jedná sa o súbor piatich dokumentov⁸¹, ktoré potvrdzujú kvalifikáciu a kompetencie uchádzača. Europass je prostriedkom, ktorý pomáha nájsť si prácu zodpovedajúcu formálnej kvalifikácii alebo skúsenostiam alebo sa prihlásiť na štúdium podľa možností a potrieb uchádzača. Základom je európsky životopis (Europass - životopis), ku ktorému sa ostatné dokumenty Europass podľa potreby pripájajú. Životopis sa vyplňa v ľubovoľnom jazyku EÚ, je možné ho vyplniť v tlačenej podobe alebo elektronicky v rôznych jazykoch na európskom portáli Europass. Obstaranie Europassu je bezplatné a dobrovoľné, občanom sa len ponúka možnosť dokumenty Europass využiť. Europass nie je cestovným dokladom.⁸²

Sieť NARIC a ENIC

V otázkach uznávania kvalifikácie poskytuje potrebné informácie medzinárodná sieť stredísk NARIC (National Academic Recognition Information Centres). Bola založená

⁷⁷ Ohlásenie odbornej kvalifikácie je zo zákona vyžadované u všetkých regulovaných činností. Podnikateľ vyplní ohlasovací formulár, doplní ho povinnými prílohami a zašle na príslušný uznávací orgán v členskej krajine, kde chce cezhranične poskytovať služby.

⁷⁸ Overenie odbornej kvalifikácie sa uplatňuje iba u profesií, ktorých výkon môže predstavovať značné riziko pre bezpečnosť zdravia a život ľudí. Kladné rozhodnutie o overení odbornej kvalifikácie je vydané, pokiaľ žiadateľ doloží, že spĺňa súbor požiadaviek na odbornú kvalifikáciu alebo vlastný doklad o dosiahnutej kvalifikácii, ktorý je v EÚ automaticky uznávaný. Ak úrady nedoručia uchádzačovi stanovisko do troch mesiacov, postupuje sa tak, akoby uznávací orgán vydal kladné vyjadrenie.

⁷⁹ Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4. strana 218.

⁸⁰ Okrem členských štátov EÚ sa Europass používa aj v krajinách EHP (Nórsko, Island, Lichtenštajnsko) a vo Švajčiarsku. Ďalej tiež i v Chorvátsku a Turecku, v kandidátskych krajinách EÚ. Europass si môžu zaobstarať aj štátni príslušníci tretích krajín, ak majú trvalé bydlisko v EÚ.

⁸¹ Čiastkové dokumenty: Europass - životopis, Europass - jazykový pas, Europass - mobilita, dodatok k diplomu, dodatok k osvedčeniu.

⁸² Publikácia Kvalifikovaně na kvalifikace: Evropa bez bariér. © Kolektiv autorů: Jana Kváčová PhDr., Marie Pavlí, CSc., RNDr. Jitka Ryšavá, Ing. Michal Ševera, CSc., Bc. Jiří Šourek, © SMG, spol. s r. o., Praha, 2009 ISBN 97838032543529035., strana 14.

Európskou komisiou v roku 1984. Jej činnosť spočíva predovšetkým v poskytovaní informácií o vzájomnom uznávaní diplomov a osvedčení zo študijných pobytov v zahraničí.⁸³ Sieť je súčasťou komunitárneho programu SOCRATES / ERASMUS, ktorý podporuje mobilitu študentov, pedagógov a zamestnancov vysokoškolských inštitúcií.⁸⁴

Sieť ENIC (European Network of National Information Centres on Academic Recognition and Mobility) založila Rada Európy a UNESCO na základe Lisabonského dohovoru o uznávaní vysokoškolských kvalifikácií z roku 1997 a rozvoja postupov a praxe pri uznávaní kvalifikácií. Tvoria ju národné informačné centrá členských štátov Európskeho kultúrneho dohovoru a európski členovia organizácie UNESCO. Sieť ENIC podáva informácie o diplomoch či tituloch získaných v zahraničí, o systémoch vzdelávania členských štátov alebo o príležitostiach pre štúdium v zahraničí vrátane informácií o možných pôžičkách alebo štipendiách.⁸⁵

V súvislosti s problematikou komplikovaného uznávania kvalifikácií Európska komisia na začiatku roku 2011 zahájila verejnú konzultáciu o uznávaní odborných kvalifikácií. Konzultácia je pre zúčastnené strany príležitosťou upozorniť na oblasti, ktoré by sa v Smernici 2005/36/ES mohli zlepšiť a zjednodušiť pre užívateľov. Hlavným cieľom je zistiť názory zainteresovaných strán a konzultovať tri hlavné body reformy systému uznávania odborných kvalifikácií: jedná sa o zjednodušenie súčasných pravidiel v prospech jednotlivých občanov, integráciu profesií do jednotného trhu a vnášanie väčšej dôvery do systému.⁸⁶ Zároveň sa objavuje snaha o zavedenie európskeho profesijného preukazu. Reforma smernice je kľúčom k umožneniu odborníkom plne využiť potenciálu jednotného trhu v hľadaní zamestnania alebo rozšírení ich podnikania v inom členskom štáte. Smernica o odborných kvalifikáciách pokrýva viac ako 800 profesií. Výsledky konzultácie budú podkladom pre hodnotiacu správu a Zelenú knihu plánovanú na jeseň roku 2011. Komisia predloží návrh na modernizáciu smernice v roku 2012.⁸⁷

⁸³ Euroskop. Dostupné z: <<http://www.euroskop.cz/619/sekce/uznavani-kvalifikaci/>>. [cit. 2011-02-26]

⁸⁴ Publikácia Kvalifikovaně na kvalifikace: Evropa bez bariér. © Kolektiv autorů: Jana Kváčová PhDr., Marie Pavlů, CSc., RNDr. Jitka Ryšavá, Ing. Michal Ševera, CSc., Bc. Jiří Šourek, © SMG, spol. s r. o., Praha, 2009 ISBN 97838032543529035., strana 15.

⁸⁵ Publikácia Kvalifikovaně na kvalifikace: Evropa bez bariér. © Kolektiv autorů: Jana Kváčová PhDr., Marie Pavlů, CSc., RNDr. Jitka Ryšavá, Ing. Michal Ševera, CSc., Bc. Jiří Šourek, © SMG, spol. s r. o., Praha, 2009 ISBN 97838032543529035., strana 15.

⁸⁶ European Commission. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_en.htm>. [cit. 2011-03-05]

⁸⁷ Businessinfo.cz. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/aktuality-z-evropske-unie/odborne-kvalifikace-profesni-prukaz/1000661/59468/>>. [cit. 2011-03-05]

2.2.4 Uznávanie kvalifikácie českých a slovenských pracovníkov

Uznávanie kvalifikácie českých a slovenských pracovníkov uľahčujú vzájomné dohovory (vrátane Lisabonského dohovoru) a medzinárodné zmluvy uzatvárané nielen s členskými krajinami EÚ ale aj mimo nich. Slovenská republika má takýto dohovor uzatvorený aj s Rakúskom. Týka sa vzájomného uznávania vysokoškolského vzdelania⁸⁸ a spolupráce v oblasti kultúry, školstva a vedy.⁸⁹ Ďalej má SR uzatvorené bilaterálne zmluvy o uznávaní rovnocennosti dokladov o vzdelaní s Českou republikou, Maďarskom, Chorvátskom, Rumunskom (uznávanie aj časti štúdia) a v oblasti vysokého školstva s Nemeckom. S Poľskom má SR na viac uzatvorenú dohodu o vzájomnom uznávaní častí štúdia a rovnocennosti dokladov o vzdelaní a získaných titulov a hodností.⁹⁰

Česká republika má uzatvorené medzinárodné zmluvy o uznávaní rovnocennosti dokladov s Afganistanom, Bulharskom, Slovinskom, Republikou Bosna a Hercegovina, Maďarskom, Poľskom a Slovenskom.⁹¹

2.3 Postupy zamestnávania vo vybraných krajinách

Postup pri zamestnávaní zahraničných pracovníkov z iných členských štátov nie je vo všetkých krajinách EÚ rovnaký. Medzi jednotlivými štátmi existujú stále pomerne veľké rozdiely, či už v uznávaní odborných kvalifikácií, v zozname regulovaných povolání alebo v odlišnom daňovom a sociálnom systéme krajín. Získavanie informácií a náročná administratíva spojená s procesom zamestnávania tak predstavuje významnú bariéru mobility pracovníkov.

V nasledujúcich podkapitolách stručne popíšem najdôležitejšie kroky zamestnávania vo vybraných krajinách EÚ. Jedná sa o Veľkú Britániu, Nemecko, Rakúsko a Holandsko. Okrem Holandska, patria vybrané krajiny medzi najvyhľadávanejšie pracovné destinácie pre pracovníkov z Českej republiky a Slovenska. Holandsko som vybrala z dôvodu vlastnej pracovnej skúsenosti v tejto krajine.

Ak sa pracovník z členskej krajiny rozhodne využiť svoje právo na voľný pohyb v rámci EÚ alebo Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) bude musieť riešiť rôzne problémy a záležitosti týkajúce sa sociálneho zabezpečenia (dávky v nezamestnanosti,

⁸⁸ Na základe Dohovoru o vzájomnom uznávaní kvalifikácií týkajúcich sa vysokoškolského vzdelávania v európskom regióne podpísaného 11. apríla 1997 v Lisabone.

⁸⁹ Euroinfo. Dostupné z: <<http://www.euroinfo.gov.sk/redirect-411.html>>. [cit. 2011-03-05]

⁹⁰ EUROIURIS - Európske právne centrum. Dostupné z: <http://www.migracia.euroiuris.sk/?q=sk/akademicke_uznavanie_spu#struktura_2.2.3>. [cit. 2011-03-06]

⁹¹ Czech.cz. Dostupné z: <<http://www.czech.cz/cz/66997-akademicke-tituly>>. [cit. 2011-03-05]

nárok na dôchodok, choroby a úrazy a i.). Preto boli vytvorené ustanovenia o sociálnom zabezpečení pri práci a pobyte v krajinách EÚ/EHP, ktoré zaisťujú účinnú a úplnú ochranu migrujúcich pracovníkov. Od 1. mája 2010 sú v účinnosti nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č.883/2004 a 987/2009, týkajúce sa koordinácie sociálneho zabezpečenia migrujúcich osôb v rámci EÚ. Tieto nariadenia upravujú okrem iného aj tzv. E-formuláre.⁹² Od vyššie uvedeného dátumu tak budú vystavované nové tzv. prenositeľné dokumenty. Formulár E 301⁹³ nahradí formulár U1. Vzhľadom k prechodnému obdobiu však E-formuláre naďalej zostávajú v platnosti.

2.3.1 Veľká Británia

Veľká Británia⁹⁴ je jednou z troch krajín Európskej únie, ktorá umožnila prácu príslušníkom všetkých nových členských štátov⁹⁵ bez akýchkoľvek obmedzení. Britská vláda síce zrušila povinnosť získať pracovné povolenie, ale zaviedla od 1.mája 2004 register (Worker Registration Scheme), do ktorého sa musia zahraniční pracovníci povinne prihlásiť⁹⁶ v priebehu 30 dní od zahájenia pracovného pomeru.⁹⁷ Táto povinnosť končí 30.4.2011.

Informácie o pracovných príležitostiach vo Veľkej Británii je možné nájsť na internetových stránkach⁹⁸ agentúry Job Centre Plus, ktorá je súčasťou britského ministerstva práce a vykonáva funkciu Verejných služieb zamestnanosti Veľkej Británie. Ďalšou možnosťou ako získať informácie o zamestnávaní je využitie bezplatných služieb siete EURES, ktorá pôsobí vo všetkých krajinách EÚ, EHP a Švajčiarsku. Na jej internetových stránkach⁹⁹ je prístupná databáza voľných pracovných miest.

Všetci občania, ktorí pracujú alebo si hľadajú prácu vo Veľkej Británii, musia mať tzv. NI number (= National Insurance Number). Toto číslo sa používa na účely správnej evidencie všetkých príspevkov do fondu štátneho poistenia a zahŕňa sociálne aj zdravotné

⁹² Vid' prílohu č. 5.

⁹³ Formulár E301slúži pre potreby úradu a práce plní funkciu potvrdenia o zamestnaní (zápočtového listu). Zároveň potvrdzuje doby sociálneho poistenia, ktoré budú brané do úvahy pri priznaní podpory v nezamestnanosti v domácej krajine.

⁹⁴ Oficiálne Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska

⁹⁵ Nové členské štáty, ktoré pristúpili k EÚ 1.5.2004.

⁹⁶ Registrácia sa nevzťahuje na osoby samostatne zárobkovo činné, ďalej na pracovníkov, ktorí zostali v zamestnaní bez prerušenia po dobu 12 mesiacov a na činnosti au-pair.

⁹⁷ Businessinfo.cz. Dostupné z:< <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/velka-britanie/pracovni-podminky-ve-velke-britanii/1000687/43171/?page=2>>. [cit. 2011-03-07]

⁹⁸ <http://www.jobcentreplus.gov.uk/>

⁹⁹ <http://ec.europa.eu/eures/>

poistenie. Na základe NI čísla má pracovník povinnosť platiť dane a poistenie¹⁰⁰. Skutočnosť, že pracovník platí poistenie, pre neho znamená, že bude môcť získať nárok na príspevkové dávky, respektíve, že ňou nebude dotknuté jeho právo na vyplácanie penzie. Právo na prácu v Británii ale nemusí nevyhnutne oprávňovať pracovníka k získaniu britských sociálnych dávok.¹⁰¹ Dávky financované z daní a odvodené od príjmu¹⁰² môžu v súčasnosti poberať iba ľudia s trvalým pobytom v Británii. Podmienka trvalého pobytu je poisťkou proti tzv. „sociálnej turistike“¹⁰³.

Ak občan niektorého z nových štátov EÚ pracuje v Británii legálne a spĺňa príslušné kritériá¹⁰⁴, môže v závislosti od konkrétnych okolností získať po dobu zamestnania prístup k niektorým príspevkovým dávkam.¹⁰⁵ Pokiaľ daná osoba pracovala nepretržite aspoň 12 mesiacov, bude mať plné práva vyplývajúce z prístúpenia a nárok na všetky sociálne dávky ako ostatní občania EÚ.¹⁰⁶

V oblasti daní je základným problémom určenie daňovej príslušnosti a určenie rozsahu zdanenia v danom štáte. Ak dôjde k situácii, že si dva štáty robia nárok na zdanenie jedného príjmu (napr. na základe trvalého bydliska v jednom štáte a pracovného výkonu v druhom štáte) uplatní sa v tomto prípade bilaterálna zmluva o zamedzení dvojitého zdanenia, ktorá je medzi týmito štátmi uzavretá.¹⁰⁷

Po ukončení pracovného pomeru vo Veľkej Británii, podobne tak aj v ostatných krajinách EÚ, je užitočné nechať si vystaviť formulár E301, ktorý pre potreby úradu práce plní funkciu potvrdenia o zamestnaní (zápočtového listu). Zároveň potvrdzuje doby sociálneho poistenia, ktoré budú brané do úvahy pri priznaní podpory v nezamestnanosti v domácej krajine.¹⁰⁸

¹⁰⁰ Ministerství práce a sociálních věcí. Dostupné z: < http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/ >. [cit. 2011-03-15]

¹⁰¹ Businessinfo.cz. Dostupné z: < <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/velka-britanie/pracovni-podminky-ve-velke-britanii/1000687/43171/?page=1> >. [cit. 2011-03-15]

¹⁰² Sociálny príplatok, podpora v nezamestnanosti, príspevok na bývanie, príplatok na miestnu daň a penzijný bonus.

¹⁰³ Sociálna turistika je tu chápaná ako negatívny pojem, jedná sa o prílív cudzích príslušníkov do inej krajiny za účelom poberania sociálnych dávok.

¹⁰⁴ Ak pracovník prestane pracovať a nepracoval nepretržite aspoň 12 mesiacov, nebude mať nárok na žiadne dávky, a ak nájde inú prácu, bude sa musieť znovu zaregistrovať.

¹⁰⁵ Jedná sa o tieto dávky: daňový odpočet na dieťa, príspevok na dieťa, daňové zvýhodnenie pre pracujúce rodiny, príspevok na bývanie, príplatok na miestnu daň, dôchodkový bonus, pomoc ľuďom bez domova.

¹⁰⁶ Ministerství práce a sociálních věcí. Dostupné z: < http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/ >. [cit. 2011-03-15]

¹⁰⁷ Tamtiež.

¹⁰⁸ Tamtiež.

2.3.2 Nemecko

Nemecko¹⁰⁹ neotvorilo svoj pracovný trh pre občanov prístupujúcich krajín po rozšírení Európskej únie v máji 2004 a rozhodlo sa uplatňovať prechodné obdobie v najdlhšom možnom trvaní 7 rokov. Najčastejšie citovaným dôvodom odmietnutia uvoľnenia pracovného trhu je vysoká nezamestnanosť a to najmä v spolkových krajinách, ktoré hraničia s Českou republikou a Poľskom.¹¹⁰ Existujú však rôzne dohody¹¹¹, ktoré uľahčujú zamestnávanie českých a slovenských pracovníkov v Nemecku.

Pre prácu v Nemecku je v súčasnosti potrebné povolenie od úradu práce. Zamestnávateľ musí preukázať, že na rovnaké miesto nenájde nemeckého pracovníka. Výnimky a úľavy majú pendlujúci a sezónni pracovníci. Plný prístup na trh práce má ten, kto v SRN najmenej rok trvalo pracuje. Nemecko uvoľnilo svoj trh práce pre nedostatkové pozície a absolventov nemeckých škôl a od 1. januára 2009 zjednodušilo postup na získanie pracovného povolenia pre absolventov vysokých škôl všeobecne.¹¹²

Občania ČR a SR sa v súčasnosti môžu na území Nemecka zdržiavať bez povolenia na pobyt maximálne tri mesiace. Pre všetky pobyty dlhšie ako tri mesiace potrebujú českí a slovenskí občania povolenie na pobyt, ktoré je udeľované príslušným cudzineckým úradom. V prípade zamestnania na území Nemecka musí byť žiadosť o povolenie na pobyt doložená Pracovným povolením EÚ / Pracovným oprávnením EÚ.¹¹³

Prechodné obdobia končia 30.4. 2011 a Nemecko je povinné úplne otvoriť svoj pracovný trh pre občanov krajín, ktoré pristúpili k Európskej únii v roku 2004, teda aj pre občanov Českej a Slovenskej republiky. Aj naďalej je však potrebné počítať s rozdielnymi právnymi systémami pri uzatváraní pracovných zmlúv (podľa nemeckého alebo českého/slovenského práva), značne odlišnými systémami sociálneho zabezpečenia a uznávania odbornej kvalifikácie.¹¹⁴

¹⁰⁹ Oficiálny názov: Spolková republika Nemecko, SRN

¹¹⁰ Businessinfo.cz. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/pracovni-podminky-v-nemecku/1000636/43138/>>. [cit. 2011-03-15]

¹¹¹ Jedná sa o Dohody o postupe pri sprostredkovaní zamestnania v SRN záujemcom na dobu maximálne šesť mesiacov v priebehu jedného roka, Dohodu o vzájomnom zamestnávaní československých a nemeckých občanov za účelom rozšírenia ich odborných a jazykových znalostí na dobu 12-18 mesiacov, Asistent/pomocníčka v domácnosti s osobou vyžadujúcou starostlivosť a Dohodu o vysielaní československých pracovníkov z podnikov so sídlom v Českej a Slovenskej Federatívnej Republike na zamestnanie na základe zmlúv o dielo. (zdroj: eures.cz)

¹¹² Európska komisia. Dostupné z:

<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art_4912_cs.htm>. [cit. 2011-03-16]

¹¹³ Businessinfo.cz. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/pracovni-podminky-v-nemecku/1000636/43138/>>. [cit. 2011-03-15]

¹¹⁴ Ministerství práce a sociálních věcí. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/>. [cit. 2011-03-15]

Takmer tri štvrtiny Nemcov¹¹⁵ majú strach, že úplným otvorením nemeckého pracovného trhu od 1. mája pre Čechov, Slovákov a obyvateľov ďalších nových členských krajín EÚ prídu o prácu. Vyplýva to z prieskumu¹¹⁶ inštitútu GfK¹¹⁷ pre nemecký nedeľník Welt am Sonntag, podľa ktorého sa Nemci obávajú nielen prílivu nevzdelaných robotníkov, ale aj kvalifikovaných pracovníkov.¹¹⁸ Najväčší strach z pracovnej sily z východu majú obyvatelia spolkových krajín niekdajšej Nemeckej demokratickej republiky. Vyjadrilo sa tak takmer 78 % tamajších respondentov.¹¹⁹

Na základe údajov o odchodoch Stredo- a Východoeurópanov za prácou do iných starých členských štátov EÚ sa odhaduje, že ročne do Nemecka zamieri za obživou z tohto regiónu zhruba 100 - 135 tisíc ľudí, čo nemá žiadny väčší vplyv na miestny pracovný trh. Ako uviedol ekonóm a špecialista na pracovnú migráciu Herbert Brucker z univerzity v bavorskom Bambergu, nenastane žiadne sťahovanie národov.¹²⁰

Podľa denníku Mladá fronta Dnes a serveru Idnes.cz bol pravým dôvodom pre obmedzenie prístupu na trh práce v Nemecku a Rakúsku údajne strach miestnych občanov z mobilných Poliakov. Tým totiž na rozdiel od usadlejších Čechov a menej mobilných Slovákov nerobí problém sa zo dňa na deň presunúť za prácou na druhý koniec Európy. Poľské ministerstvo práce odhaduje, že počas troch rokov môže na Západ odísť až 400 tisíc Poliakov. Ihneď po vstupe krajiny do EÚ v roku 2004 totiž odišli vyše dva milióny Poliakov za prácou do krajín ako Veľká Británia alebo Írsko. Ak by z Poľska skutočne odišli státisíce zamestnancov, znamenalo by to tvrdú ranu pre tamojšie hospodárstvo. Neodišli by totiž len ľudia bez práce, ako sa to stalo v roku 2004, ale mnoho zamestnaných Poliakov.¹²¹

¹¹⁵ Podľa inštitútu GfK až 73 % obyvateľov Nemecka.

¹¹⁶ Prieskumu sa zúčastnilo 1000 respondentov.

¹¹⁷ GfK je popredným dodávateľom služieb v oblasti výskumu trhu a verejnej mienky, pôsobí vo viac než 100 krajinách. Spoločnosť sa zaoberá získavaním, analýzou a interpretáciou marketingových informácií pre zákazníkov z oblasti priemyslu, obchodu, médií a pre poskytovateľov služieb zo súkromného i verejného sektora.

¹¹⁸ 43 % účastníkov prieskumu si myslí, že ich pracovné miesta budú ohrozené kvalifikovanými pracovníkmi z nových členských štátov.

¹¹⁹ Spravodajský server Lidových novin. Dostupné z: <http://byznys.lidovky.cz/otvreni-pracovniho-trhu-pro-cechy-se-boji-vetsina-nemcu-pev-firmy-trhy.asp?c=A110228_112024_firmy-trhy_nev>. [cit. 2011-03-17]

¹²⁰ Spravodajský server Lidových novin. Dostupné z: <http://byznys.lidovky.cz/otvreni-pracovniho-trhu-pro-cechy-se-boji-vetsina-nemcu-pev-firmy-trhy.asp?c=A110228_112024_firmy-trhy_nev>. [cit. 2011-03-17]

¹²¹ Idnes.cz. Dostupné z: <http://ekonomika.idnes.cz/odchod-polaku-za-praci-desi-nemecko-i-narodni-banku-fw-eko-zahranicni.aspx?c=A110313_211526_eko-zahranicni_abr>. [cit. 2011-03-17]

2.3.3 Rakúsko

Vzhľadom k svojmu susedstvu s ČR a SR je Rakúsko častou cieľovou krajinou českých a slovenských záujemcov o prácu. Podobne ako Nemecko aj Rakúsko sa rozhodlo uplatňovať prechodné obdobia čo najdlhšie. Dôvody, ktoré ho k tomuto rozhodnutiu viedli, boli dané najmä obavami pred prílivom lacnej pracovnej sily z prístupujúcich krajín a taktiež politickými tlakmi.¹²² Koncom platnosti prechodných období je aj Rakúsko povinné od 1.5.2011 zaviesť voľný pohyb pracovných síl pre všetkých občanov štátov, ktoré pristúpili k EÚ dňa 1.5.2004.

Na získanie zamestnania v Rakúsku nie je potrebné povolenie k pobytu. Avšak v prípade usadenia sa v tejto krajine je povinné prihlásiť adresu miesta pobytu a do 3 dní sa zaregistrovať na príslušnom úrade.¹²³ Určitým obmedzením pri získavaní zamestnania je stanovenie federálneho najvyššieho čísla tzv. Bundeshöchstzahl, ktoré udáva maximálne možné percento zamestnaných cudzincov ako 8% celkovej pracovnej sily v Rakúsku. Pre jednotlivé krajiny sú potom stanovené tzv. Landeshöchstzahlen.¹²⁴

Uchádzači o zamestnanie môžu pri hľadaní využiť webové stránky¹²⁵ rakúskeho Servisu trhu práce (Arbeitsmarktservice AMS). Väčšina voľných miest, ktoré sú v databáze AMS, možno nájsť aj na európskom portáli EURES.¹²⁶ Ak uchádzač získa prácu v Rakúsku musí platiť dane a odvody tak, ako každý iný zamestnanec. Po podpise pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný registrovať svojho zamestnanca u nemocenskej poisťovne (Krankenkasse). Na základe tejto registrácie dostane každá osoba evidenčné číslo poistenia, ktoré je používané všetkými držiteľmi poistenia pre zaznamenanie dôb poistenia a zárobkov, ktoré sú rozhodujúce pre výšku príspevkov.¹²⁷ Na vyplácanie dávok zo sociálneho poistenia v iných členských štátoch slúžia E-formuláre, ich zoznam je uvedený v prílohe č.5. V oblasti daní má Rakúsko uzavreté zmluvy o zamedzení dvojitého zdaňovania so všetkými krajinami EÚ a mnohými inými štátmi.

Podľa najnovších prieskumov sa celých 71 % Rakúšanov bojí negatívnych dôsledkov úplnej liberalizácie pracovného trhu a prílevu lacnej pracovnej sily z východu.

¹²² Businessinfo.cz. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rakousko/pracovni-podminky-v-rakousku/1000794/43151/>>. [cit. 2011-02-23]

¹²³ Eures.sk. Dostupné z: <<http://www.eures.sk/rakusko-172-1.html>>. [cit. 2011-03-16]

¹²⁴ Ministerství práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/>. [cit. 2011-03-15]

¹²⁵ <http://www.ams.at/>

¹²⁶ Ministerství práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/>. [cit. 2011-03-15]

¹²⁷ Tamtiež.

Odborníci ale obavy verejnosti označujú za zbytočnú paniku a tvrdia, že masová pracovná migrácie nepríde. Za dobu uplatňovania prechodných období sa vyrovnali mzdy v stredoeurópskych krajinách, a odborníci sa domnievajú, že kvôli pár eurám navyše ani Slováci, ani Česi do Rakúska utekať nebudú.¹²⁸

2.3.4 Holandsko

Podobne ako väčšina štátov EÚ aj Holandsko sa po vstupe nových krajín v roku 2004 rozhodlo zaviesť prechodné obdobia pre voľný pohyb pracovníkov. Avšak toto rozhodnutie bolo v apríli 2007 holandskou vládou prehodnotené a Holandsko od 1.5.2007 úplne otvorilo svoj pracovný trh pracovníkom z ôsmich nových krajín.¹²⁹ Občania týchto krajín majú rovnaké práva ako občania Holandska v oblasti pracovných podmienok, mzdových podmienok, prístupu ku vzdelaniu, bývaniu a sociálnemu zabezpečeniu vrátane práva na členstvo v odborových organizáciách.¹³⁰

Existuje mnoho ciest, ako nájsť v Holandsku prácu. Uchádzač môže využiť pomoc holandských služieb zamestnanosti CWI (Centrum voor Werk en Inkomen), alebo hľadať zamestnanie v regionálnych inzertných novinách. V sobotňajšom vydaní všetkých celoštátnych denníkov existujú prílohy s pracovnými príležitosťami.¹³¹ Ďalej je možné využiť špecializované časopisy ako je napr. časopis Intermediary, ktorý sa zameriava predovšetkým na absolventov vysokých škôl a uchádzačov s vyšším vzdelaním. Veľmi dôležitú úlohu zohrávajú aj služby siete EURES a pomerne obvyklým spôsobom, ako v Holandsku hľadať prácu, je tiež priame oslovenie potenciálnych zamestnávateľov. Najvýznamnejším zdrojom pracovných príležitostí zostáva Internet.

Všetci občania, ktorí pracujú v Holandsku si musia zažiadať o osobné registračné číslo (takzvané Burger Service Nummer - BSN). Toto číslo je pridelené na miestnom finančnom úrade (Belastingdienst)¹³² a slúži na registráciu v systéme daní a sociálneho zabezpečenia. Osobné registračné číslo je väčšinou vydávané na počkanie a pracovníkovi

¹²⁸ Správy Českého rozhlasu. Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/ekonomikavevrobe/_zprava/rakusane-se-stale-boji-otevreni-pracovniho-trhu-pro-cesky--852361>.[2011-02-17]

¹²⁹ Česká republika, Slovensko, Poľsko, Maďarsko, Slovinsko, Estónsko, Litva, Lotyšsko.

¹³⁰ Businessinfo.cz. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nizozemsko/pracovni-podminky-v-nizozemsku/1000807/43140/?page=2>> . [cit. 2011-03-18]

¹³¹ Napríklad NRC Handelsblad (predovšetkým manažérske a ekonomické miesta), de Volkskrant (vzdelanie a zdravotníctvo), de Telegraaf alebo Algemeen Dagblad.

¹³² Kontakt na kompetentný úrad je možné získať na internetových stránkach <http://www.belastingdienst.nl/>.

zostáva doživotne, čiže pri zmene zamestnávateľa alebo prerušení práce nemusí žiadať znovu o jeho vydanie. Na danom úrade je však potrebné dohodnúť si stretnutie vopred.¹³³

Občan Európskej únie nepotrebuje v Holandsku povolenie na pobyt. Avšak pri pobyte nad tri mesiace, je potrebné zaregistrovať sa u mestského/obecného (City/Town Hall) úradu v mieste bydliska. Túto povinnosť majú aj občania Holandska, ktorí sa sťahujú na iné miesto v krajine.

Holandsko nepatrí medzi cieľové krajiny českých a slovenských pracovníkov. Hlavným dôvodom sú pomerne vysoké životné náklady, najmä v oblasti bývania a služieb. Na druhú stranu pracovné príjmy v Holandsku sú niekoľko krát vyššie ako v ČR či SR. Veľkou prekážkou pri zamestnávaní môže byť aj požiadavka ovládania úradného jazyka, ktorým je holandčina. Niektorí zamestnávateľia však pri určitých pozíciách nevyžadujú znalosť holandčiny a postačí znalosť anglického alebo nemeckého jazyka, ktoré sú holandčine veľmi blízke a skoro každý Holanďan ovláda aspoň jeden z týchto jazykov.

Každý, kto chce pracovať v Holandsku má pomerne dobré šance získať zamestnanie, pretože nezamestnanosť v krajine oproti priemeru EÚ¹³⁴ je nízka, podľa Eurostatu činila 4,4 % v októbri roku 2010¹³⁵ a pri niektorých profesiách je dokonca nedostatok pracovných síl. Pracovníci z ČR a SR preferujú hlavne sezónne zamestnania v oblasti gastronómie a hotelierstva.

¹³³ Ministerství práce a sociálních věcí. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nizozemi/>. [cit. 2011-03-19]

¹³⁴ Podľa Eurostatu činila v roku 2010 9,6 %.

¹³⁵ Eurostat – Európsky štatistický úrad. Dostupné z:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>>. [cit. 2011-03-20]

3 Význam EURES pri hľadaní a získavaní zamestnania v EÚ

EURES - **EU**Ropean **E**mployment **S**ervices (Európske služby zamestnanosti) – predstavujú sieť spolupracujúcich subjektov, ktorých cieľom je uľahčiť voľný pohyb pracovných síl v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru (krajiny EÚ, Nórsko, Island, Lichtenštajnsko) a Švajčiarska. Do siete EURES sú zapojené aj regionálne a národné inštitúcie, ktoré sa zaoberajú problematikou zamestnanosti, ako napríklad verejné služby zamestnanosti, odborové zväzy, zamestnávateľia a ich organizácie a pod.¹³⁶

EURES bol založený v roku 1993 Nariadením Európskej komisie, č.2434/92 zo dňa 27.7.1992.¹³⁷ Od začiatku svojej činnosti zohráva kľúčovú úlohu ako nástroj na zlepšenie mobility na európskom trhu práce. V súčasnosti EURES pôsobí celkom v 31 krajinách Európy (27 členských štátov EÚ, Nórsko, Island, Lichtenštajnsko a Švajčiarsko).

Základnou úlohou siete EURES je poskytovanie služieb pre všetkých občanov, ktorí majú záujem využívať svoje právo voľného pohybu, či už ide o pracovníkov, uchádzačov a záujemcov o prácu alebo zamestnávateľov. Poskytovanie EURES služieb je umožnené dvoma základnými cestami: na jednej strane sa jedná o databázu, zverejnenú na európskom portáli pracovnej mobility a na druhej strane sú to informačné a poradenské služby, ktoré ponúkajú vyškolený EURES poradcovia a asistenti.

Za posledných niekoľko rokov sa sieť významne rozrástla. Ako uviedla v predslove publikácie Právny základ európskych služieb zamestnanosti¹³⁸ generálna riaditeľka Odile Quintin počet vymenených voľných pracovných miest sa výrazne zvýšil z približne 20 000 na konci roku 1997 na viac ako 200 000 v roku 2002. O kruh aktivít siete sa značne rozšíril, ako napr. informačné služby a služby umiestňovania žiadateľov, či cezhraničné partnerstvá.

Tento vývoj viedol tiež k revízií právneho základu EURES. V decembri 2002 prijala Komisia nové rozhodnutie o EURES, v ktorom sa ustanovuje zásada, že všetky voľné pracovné miesta a žiadosti o zamestnanie, ktoré uverejnili akíkoľvek členovia a partneri EURES, musia byť dostupné v celom Spoločenstve, a definujú sa kľúčoví hráči, hlavné nástroje na programovanie a monitorovanie a opatrenia na rozhodovanie a prevádzkovanie. V apríli 2003 bola prijatá Charta EURES, ktorá obsahuje podrobný

¹³⁶ Eures.sk. Dostupné z: <<http://www.eures.sk/main/eures-33-1.html>>.[cit. 2011-02-10]

¹³⁷ Joklová, K., Ryšavá, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1.vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s. ISBN: 978-80-7357-437-6, s.155

¹³⁸ Európska komisia: Právny základ – Zbierka textov, ktoré tvoria právny základ EURES. Luxembourg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2007, 37 s., ISBN: 92-79-03467-7

popis aktivít, operačných cieľov a noriem kvality, ktoré majú uplatňovať všetky osoby zúčastnené na EURES.¹³⁹

Veľký význam zohráva EURES pri prekonávaní rôznorodých bariér mobility pracovníkov. Medzi tieto prekážky patrí hlavne nedostatok informácií o voľných pracovných miestach, neochota cestovať, náročná administratíva, proces uznávania odbornej kvalifikácie, nedostatočné jazykové znalosti, náklady mobility a i. (bližšie v kapitole 4.2)

3.1 Ciele EURES

Podľa rozhodnutia Komisie z 23.decembra 2002 patrí medzi hlavné ciele EURES prispievať ku koordinovanému vykonávaniu ustanovení časti II nariadenia č.1612/68, podporovať Európsku stratégiu zamestnanosti a prispievať tak k posilneniu jednotného vnútorného trhu.¹⁴⁰ Cieľom siete EURES je podporovať najmä:

- a) rozvoj európskych trhov práce otvorených a prístupných pre všetkých;
- b) medzinárodnú, medziregionálnu a cezhraničnú výmenu voľných pracovných miest a žiadostí o zamestnanie;
- c) transparentnosť a výmenu informácií o európskych trhoch práce, vrátane informácií o životných podmienkach a príležitostiach nadobudnúť zručnosti;
- d) prípravu metodológie a ukazovateľov na tento účel.

Hlavnou myšlienkou a funkciou siete EURES je podporovanie mobility. Zabezpečuje sa koncept „spravodlivej mobility“, hlavne pokiaľ ide o boj proti nelegálnej práci a sociálnemu dumpingu, ktorý má zabezpečiť dodržiavanie právnych noriem a noriem práce.¹⁴¹

3.2 Hlavné činnosti pre dosiahnutie cieľov EURES

Činnosti siete EURES sú neoddeliteľnou súčasťou ponuky služieb členov EURES, ktorá je prístupná na ktoromkoľvek z jej miestnych úradov, väčšinou sa jedná o úrady práce. Služby EURES sú bezplatné.

¹³⁹ Európska komisia: Právny základ – Zbierka textov, ktoré tvoria právny základ EURES. Luxembourg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2007, 37 s., ISBN: 92-79-03467-7

¹⁴⁰ Rozhodnutie Komisie z 23.decembra 2002, ktorým sa vykonáva Nariadenie Rady (EHS) č.1612/68, pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a žiadostí o zamestnanie (dokument č. C(2002) 5236. Zdroj: Právny základ EURES.

¹⁴¹ Zdroj: Charta EURES

Pri vymedzovaní cieľov a ukazovateľov výkonnosti členovia EURES zohľadňujú európsky rozmer, dbajú na európsku stratégiu zamestnanosti a spolupracujú pri posilňovaní tejto integrácie.

Jednotlivé činnosti siete EURES podľa Charty EURES (2010/C 311/05) zahŕňajú:

- priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie,
- medzinárodnú, sektorovú a cezhraničnú spoluprácu,
- monitorovanie, hodnotenie a odstraňovanie prekážok mobility.

Operačné ciele, štandardy kvality a povinnosti členov a partnerov EURES podľa Charty EURES (2010/C 311/05) zahŕňajú:

- integráciu databáz voľných pracovných miest,
- výmenu informácií,
- usmernenia a plány činností EURES,

podporu siete EURES

3.2.1 Priradovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie

Členovia a partneri EURES aktívne prispievajú k zvýšeniu mobility na európskom trhu práce prostredníctvom výmeny informácií medzi sebou o voľných pracovných miestach a žiadostiach o zamestnanie. Informácie o voľných pracovných miestach sú platné, presné a dostatočné, aby umožnili uchádzačom o zamestnanie urobiť informované rozhodnutie o podaní žiadosti.¹⁴²

Pracovníci EURES poskytujú informačné služby, konzultácie a poradenstvo uchádzačom o zamestnanie a mobilným pracovníkom, ako aj zamestnávateľom, vrátane osôb s osobitými potrebami, napr.: staršie osoby, zdravotne postihnuté osoby a rodinní príslušníci migrujúcich osôb. EURES poradcovia a asistenti poskytujú pomoc pri vypracovaní žiadosti o zamestnanie a životopisu v súlade s odporúčaným vzorom európskeho životopisu, prípadne informujú o drobných odlišnostiach náležitostí životopisu v jednotlivých krajinách.¹⁴³

Zamestnávateľom, ktorí chcú prijať pracovníkov z iných krajín poskytujú členovia a partneri EURES informačné a poradenské služby, týkajúce sa stanovenia profilu

¹⁴² Zdroj: Charta EURES

¹⁴³ Tamtiež.

potenciálnych uchádzačov a ich vyhľadávanie v databáze životopisov EURES, ktorá je zamestnávateľom prístupná.

Medzi ďalšie činnosti pracovníkov a partnerov EURES patrí poskytovanie informácií o aktuálnych životných a pracovných podmienkach, informácií o súčasných trendoch na európskom trhu práce, vrátane informácií o nedostatku, nadbytku a dostupnosti pracovných síl.

3.2.2 Medzinárodná, sektorová a cezhraničná spolupráca

Súčasťou siete EURES je aj medzinárodné partnerstvo EURES T, ktoré sa sformulovalo s cieľom spĺňať požiadavky na informácie a koordináciu spojenú s pracovnou mobilitou v prihraničných regiónoch a podporovať rozvoj trhu práce v týchto oblastiach. Tieto regióny sú spádovými oblasťami zamestnanosti, kde je významná miera cezhraničného dochádzania do práce. Ľudia, ktorí žijú v jednej a pracujú v druhej krajine sa musia vyrovnávať s rôznymi národnými odlišnosťami a rôznymi právnymi systémami. Denne narážajú na administratívne, právne alebo daňové prekážky v mobilite. EURES poradcovia tu poskytujú pomoc a poradenstvo zamerané na práva a povinnosti zamestnancov. Predstavujú tak dôležitý kontaktný bod medzi regionálnymi a národnými správami zamestnanosti a sociálnymi partnermi. Sú takisto významným monitorovacím orgánom týchto oblastí zamestnanosti, ktoré sú kľúčovým elementom toho, o čom skutočne európska integrácia je.

EURES T plní aj ďalšie dve úlohy:¹⁴⁴

- vytvára databázu príležitostí na odborné školenia v oblasti spadajúcej pod dané partnerstvo a sprístupňuje ju verejnosti,
- vytvára rámec pre dialóg a konzultácie medzi riadením a prácou v oblasti zamestnávania.

V súčasnosti existuje viac ako 20 cezhraničných partnerstiev EURES-T¹⁴⁵, ktoré sú geograficky rozmiestnené v celej Európskej únii. Cezhraničné partnerstvá sú užitočným kontaktným bodom pre regionálne a štátne správy v oblasti práce a pre sociálnych partnerov. Sú dôležitým nástrojom na monitorovanie cezhraničných pracovných oblastí, ktoré predstavujú kľúčový prvok v rozvoji európskeho pracovného trhu.¹⁴⁶

¹⁴⁴ Európsky portál pracovnej mobility. Dostupné z:

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=sk>>. [cit. 2011-02-09]

¹⁴⁵ V prílohe č.6 sa nachádza mapa regiónov, v ktorých sú utvorené cezhraničné partnerstvá.

¹⁴⁶ Európsky portál pre pracovnú mobilitu. Dostupné z:

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=sk>>. [cit. 2011-03-20]

EURES v Českej republike aktívne rozvíja partnerskú spoluprácu nielen so susednými krajinami: s Nemeckom, Rakúskom, Slovenskom a Poľskom ale aj s Rumunskom a Talianskom. Členovia EURES ČR uskutočňujú rôzne konferencie, semináre a stretnutia so zahraničnými partnermi, ktorých cieľom je výmena informácií o aktuálnej situácii na trhu práce zúčastnených krajín a plánovanie konkrétnych možností ďalšej spolupráce, predovšetkým spoločných akcií a veľtrhov.

EURES na Slovensku taktiež spolupracuje v cezhraničných partnerstvách so susediacimi štátmi: s Českou republikou, Maďarskom, Rakúskom a Poľskom a rozvíja kooperáciu na medzinárodnej úrovni s Talianskom v oblasti zdravotníctva¹⁴⁷ a Španielskom v oblasti turistického priemyslu.¹⁴⁸

3.2.3 Monitorovanie, hodnotenie a odstraňovanie prekážok mobility

Členovia EURES pravidelne monitorujú existenciu špecifického prebytku a nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, osobitné prekážky mobility, rozdiely v právnych predpisoch a administratívnych postupoch a následne určujú primeranú úroveň odstránenia týchto prekážok.

3.2.4 Výmena informácií

Výmena informácií zohráva kľúčovú úlohu pre fungovanie celej siete. EURES zabezpečuje, aby informácie o voľných pracovných miestach boli okamžite spracované a uverejnené v systémoch sprístupnených verejnosti. Okrem toho EURES poskytuje svojim klientom a ďalším účastníkom siete informácie aj o životných a pracovných podmienkach, o trhu práce a prekážkach mobility, najmä v oblasti práva, daní, kultúry a mnohé ďalšie potrebné informácie.

V súlade s Chartou EURES stanovuje Koordinačný úrad EURES usmernenia činností na tri roky. Tieto usmernenia obsahujú podmienky každej finančnej pomoci na vykonávanie plánov činností. Plány činností vypracováva každý člen EURES (každá

¹⁴⁷ Jedná sa o náborový projekt zameraný na zamestnanie diplomovaných zdravotných sestier, ktorý sa začal realizovať v roku 2009 v spolupráci s EURESom v Miláne. V rozpočtovom roku 2009/2010 sa podarilo naplniť pôvodný zámer asistovať 20 diplomovaným zdravotným sestram pri uznávaní kvalifikácie a umiestnení na talianskom trhu práce na 45%. (Zdroj: Výročná správa EURES Slovensko za obdobie 2009 – 2010.)

¹⁴⁸ EURES SR rozvíja spoluprácu s hotelovými akadémiami v rámci celej SR a v Španielsku, najmä pre oblasť Baleárskych ostrovov, pomáha hľadať možnosti letných stáží pre študentov hotelových škôl. (Zdroj: Výročná správa EURES Slovensko za obdobie 2009 – 2010.)

členská krajina má svoj plán činností) a zahŕňajú aj hodnotenie jednotlivých činností a pokrok dosiahnutý počas predchádzajúceho obdobia.

3.3 Európsky portál pracovnej mobility

Oficiálny európsky portál pracovnej mobility je základňou všetkých databáz. Skladá sa z databáze voľných pracovných miest v členských štátoch EURES, databáze životopisov a databáze životných a pracovných podmienok v krajinách EU/EHP. Tento internetový portál ponúka potrebné informácie a služby uchádzačom o prácu v zahraničí a aj zamestnávateľom.

Pre uchádzačov je najvýznamnejšia databáza voľných pracovných miest, ktorá je denne aktualizovaná. Funguje na bázy vyhľadávania, kde je možné zvoliť si profesijnú oblasť, v ktorej sa chce záujemca uchádzať o prácu, potom jednu alebo viac krajín, o ktoré má záujem, prípadne formu pracovného úväzku a novosť inzerátov. Následne sa mu zobrazia všetky aktuálne ponuky práce na danom trhu od konkrétnych zamestnávateľov s popisom práce, požadovanou kvalifikáciou alebo praxou a kontaktom priamo na zadávateľa inzerátu. Jednotlivé ponuky sú v jazyku zvolenej krajiny, takže napríklad ponuky v Holandsku sú v holandčine a je potrebné si ich preložiť.

Ďalšou najvyužívanjšou službou portálu je databáza životopisov, ktorá je prístupná registrovaným užívateľom, najmä zamestnávateľom vo všetkých členských krajinách, ktorí majú záujem zamestnať pracovníkov z iných členských štátov.

Veľmi užitočným zdrojom informácií je databáza životných a pracovných podmienok v krajinách EU/EHP. Každý členský štát tu uvádza všetky potrebné informácie, ktoré záujemcom umožnia ľahkú orientáciu vo všetkých oblastiach, súvisiacich s presunom do inej členskej krajiny. Jedná sa o informácie o legislatíve, sociálnom systéme, životných podmienkach, daniach alebo o pracovných zmluvách.¹⁴⁹

Pre lepšiu orientáciu na pracovnom trhu vybranej krajiny slúži databáza informácií o situácií na miestnom trhu práce, vrátane zoznamu miestne najžiadanejších a najhoršie uplatniteľných profesií.

Záujemcom o možnosti štúdia v EU je určená databáza Vzdelávanie a mnoho ďalších súvisiacich informácií je možné nájsť na Portály EU pre mladých.

¹⁴⁹ Ministerstvá práce a sociálnych vecí. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures> [cit. 2011-02-09]

Okrem európskeho portálu pracovnej mobility, existujú aj jednotlivé národné portály členských krajín.¹⁵⁰ Ich webové stránky sú väčšinou súčasťou portálov Ministerstiev práce a sociálnych vecí. Národný portál býva rozšírený o ďalšie užitočné informácie, ako sú napr. vzory životopisov so sprievodnými listami, prehľad pripravovaných výberových konaní, zoznam EURES poradcov s kontaktmi či často kladené otázky klientov. V prílohe č.7 sa nachádzajú štatistiky návštevnosti národného portálu eures.cz a počet hľadaných zamestnaní v EÚ a v ČR.

3.4 EURES poradcovia

Hybnou silou siete EURES sú jej EURES poradcovia. Sú to experti na trh práce a právo Európskeho ekonomického priestoru. V súčasnosti pôsobi na území jednotlivých členských a partnerských štátov siete EURES vyše 850 EURES poradcov.¹⁵¹ Táto sieť má k dispozícii databázu voľných pracovných miest v Európe ako aj informačnú databázu životných a pracovných podmienok v krajinách EHP a Švajčiarsku. Štruktúru pracovníkov EURES, potrebnú kvalifikáciu, vrátane ovládania cudzích jazykov, odbornú prípravu a náplň činností špecifikuje Charta EURES.

EURES poradcovia zabezpečujú tri hlavné služby:

- podávanie informácií,
- pracovné poradenstvo a
- pomoc pri umiestňovaní na trhu práce.

EURES poradcovia poskytujú základné informácie z nasledovných oblastí:

- sociálna a daňová legislatíva,
- vzdelávanie a zdravotná starostlivosť,
- možnosti školení,
- uznávanie dokladov o vzdelaní,
- životné náklady a ubytovanie,
- užitočné adresy a kontakty pri potrebe ďalších špecifických informácií.

EURES poradcovia sú každoročne preškoľovaní Európskou komisiou, na rozdiel od EURES asistentov¹⁵², ktorí takúto povinnosť nemajú. Poradcovia v priebehu tréningu nadväzujú vzájomné pracovné kontakty, ktoré sú veľmi cenné pre ich každodennú prácu.

¹⁵⁰ Nie všetky členské krajiny majú vlastný národný portál (napr. Poľsko).

¹⁵¹ Európsky portál pracovnej mobility. Dostupné z:

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=sk&catId=27&parentCategory=27>> [cit. 2011-02-10]

¹⁵² V ČR sa namiesto výrazu EURES asistent používa EURES kontaktná osoba.

Sú v priamom kontakte s klientmi, ktorým pomáhajú riešiť ich požiadavky. (Joklová, 2009)

EURES poradcovia pravidelne aktualizujú nielen informácie na národnom portáli EURES, ale upravujú a vytvárajú tiež nové informačné materiály, ktoré napomáhajú klientom ľahšie sa zorientovať v oblastiach spojených s pracovnou mobilitou.¹⁵³

3.5 Klienti a ich požiadavky

Klientom siete EURES je každý, kto chce využiť informačné a poradenské služby pracovníkov EURES, a to buď osobne, telefonicky alebo prostredníctvom emailu a internetových stránok. Klientov EURES je možné rozdeliť do nasledujúcich skupín:¹⁵⁴

- uchádzači a záujemcovia o zamestnanie v EÚ/EHP,
- medzinárodne mobilní pracovníci,
- študenti,
- dôchodcovia,
- samostatne zárobkovo činné osoby
- zamestnávateľia, ktorí chcú zamestnať pracovníkov z EÚ/EHP.

Najpočetnejšími cieľovými skupinami sú uchádzači o prácu a zamestnávateľia. Uchádzači o prácu, ktorí majú záujem vycestovať za prácou do krajín EÚ/EHP a Švajčiarska využívajú informácie o miestnom trhu práce, o životných podmienkach, o potrebných dokumentoch pred výjazdom či o sociálnom a zdravotnom poistení. Tieto informácie získavajú z internetových stránok európskeho a národného portálu, ale predovšetkým využívajú asistenciu a osobné konzultácie s pracovníkmi a poradcami EURES na miestnych úradoch práce.

Zamestnávateľia, ktorí majú záujem zamestnať pracovníkov z krajín EÚ/EHP a Švajčiarska môžu využiť služby EURES prostredníctvom vyhľadávača CV-Search, kde je im po bezplatnej registrácii sprístupnená databáza so životopismi všetkých zahraničných uchádzačov a ďalšie služby.¹⁵⁵ Ďalej môžu zverejniť svoju ponuku práce v databáze európskeho portálu EURES alebo využiť poradenstvo pracovníkov EURES.

Na službu EURES v Českej republike sa v roku 2008/2009 obrátilo viac ako 18 000 klientov, ich štruktúru znázorňuje nasledujúci Graf č.1, kde najväčšiu skupinu tvoria

¹⁵³ Zdroj: Publikácia – Aktivity siete EURES ČR – finančný rok 2008/2009

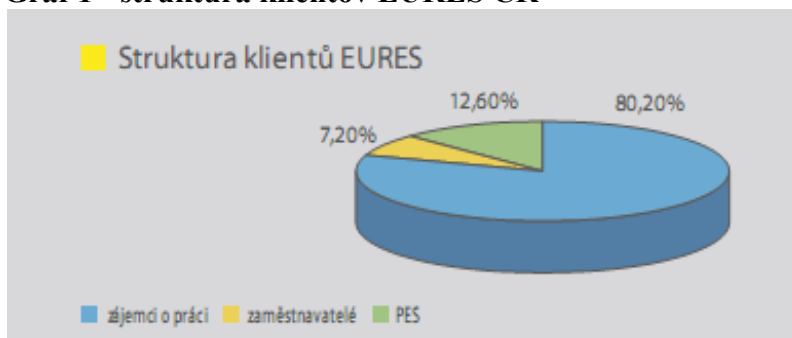
¹⁵⁴ Zdroj: Interný materiál EURES Levice.

¹⁵⁵ Podľa stránok českého EURESU (www.eures.cz, 15.2.2011) je v súčasnosti na CV-Search registrovaných takmer 430 000 záujemcov o prácu a 21 000 zamestnávateľov z celej Európy.

záujemcovia o prácu, ďalšími sú pracovníci z krajín EÚ (PES) a najmenej bolo zamestnávateľov z ČR. Klienti majú aj naďalej najväčší záujem o prácu vo Veľkej Británii a v susednom Nemecku a Rakúsku.¹⁵⁶ Informácie o počte klientov EURES SR a nimi využívané služby za obdobie 2004 – 2009 znázorňuje graf uvedený v prílohe č.11.

Podľa počtu navštívených stránok s informáciami o pracovných príležitostiach v jednotlivých krajinách na portály EURES, rastie v poslednej dobe záujem o pracovné ponuky nielen z Rakúska a Nemecka, ale aj z Holandska.

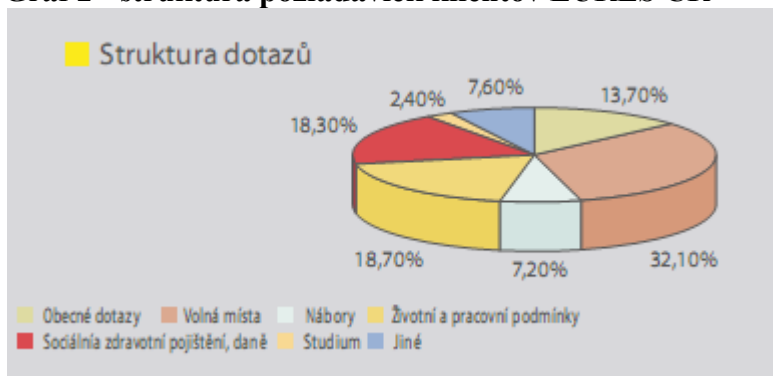
Graf 1 - štruktúra klientov EURES ČR



Zdroj: Publikácia – Aktivity sítě EURES ČR – finanční rok 2008/2009

Väčšina klientov požaduje konkrétnu ponuku pracovných miest, komplexné informácie o životných podmienkach v danej krajine, o nutných administratívnych úkonoch, sociálnom a zdravotnom poistení a o daňových povinnostiach. Ďalšie otázky sa týkajú aktuálnych náborov organizovaných sieťou EURES, procesu uznávania kvalifikácií a možnostiach štúdia a stáží v rámci európskych programov v členských krajinách. Klienti často žiadajú o pomoc pri vystavovaní európskych formulárov alebo asistencii pri žiadostiach o vrátenie preplatkov dane z príjmu.¹⁵⁷ Štruktúru požiadaviek klientov znázorňuje nasledujúci Graf č.2.

Graf 2 - štruktúra požiadaviek klientov EURES ČR



Zdroj: Publikácia – Aktivity sítě EURES ČR – finanční rok 2008/2009

¹⁵⁶ Zdroj: Publikácia – Aktivity sítě EURES ČR – finanční rok 2008/2009

¹⁵⁷ Tamtiež.

3.6 EURES v Českej republike

V Českej republike zahájil EURES svoju činnosť vstupom ČR do EÚ 1.5. 2004. reprezentuje a riadi ho Ministerstvo práce a sociálnych vecí, ktoré je v pozícii národného člena.

Poradenské a informačné služby EURES sú v ČR poskytované v niekoľkých úrovniach, prostredníctvom internetu, telefónneho kontaktu a úradov práce. Webové stránky EURES v ČR sú súčasťou Integrovaného portálu MPSV, dostupné na portal.mpsv.cz/eures alebo na www.eures.cz.¹⁵⁸ Základné a orientačné informácie týkajúce sa práce v zahraničí poskytuje na svojom telefónnom čísle Kontaktné centrum služieb zamestnanosti. Na úradoch práce pôsobia vyškolení pracovníci EURES, ktorí poskytujú klientom cenné informácie a poradenské služby.

Sieť EURES sa stala neoddeliteľnou súčasťou štátnej politiky zamestnanosti a verejných služieb zamestnanosti. Ciele a priority siete EURES sú napĺňané prostredníctvom plánu aktivít.¹⁵⁹ Medzi tieto aktivity patrí: poskytovanie účinných informácií a asistenčných služieb, posilnenie komunikačných činností, zlepšovanie viditeľnosti poskytovaných služieb, zhromažďovanie štatistických údajov a pravidelné vyhodnocovanie činností siete, zisťovanie nedostatku pracovných síl a kritických miest na trhu práce a mnohé ďalšie aktivity, ktorými EURES podporuje mobilitu pracovných síl, ktorá nemá v Českej republike veľkú tradíciu.

Vďaka pôsobeniu EURES ČR sa zásadným spôsobom rozšírila a skvalitnila informačná, poradenská a sprostredkovateľská činnosť na českých úradoch práce. Zväčšila sa dostupnosť informácií nielen vo väčších mestách, ale aj v regiónoch a prihraničných oblastiach, ktoré vykazujú podstatne vyššiu mieru nezamestnanosti ako vo väčších mestách a centrálnych oblastiach.¹⁶⁰

Prioritou EURES ČR je okrem iného aj nadviazanie systematických vzťahov so špecifickými skupinami zainteresovaných strán. Kľúčovými skupinami klientov EURES ČR sú zamestnávateľia a študenti.¹⁶¹

¹⁵⁸ Vzhľad národného portálu je zobrazený v prílohe č.8.

¹⁵⁹ Zoznam aktivít EURES ČR plánovaný na obdobie 2010/2011 je uvedený v prílohe č.9.

¹⁶⁰ Národní vzdělávací fond: EXTERNÍ NEZÁVISLÁ EVALUACE SÍTĚ EURES V ČESKÉ REPUBLICE 2007- 2010

¹⁶¹ tamtiež

3.7 EURES na Slovensku

Podobne ako v Českej republike začala sieť EURES na Slovensku pracovať od 1. mája 2004 vstupom SR do EÚ. Služby siete EURES sú dostupné prostredníctvom EURES poradcov a asistentov na všetkých 46 úradoch práce a tiež prostredníctvom internetového pracovného portálu EURES¹⁶².

Sieť EURES je organizačne zaradená pod Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave, kde podlieha kompetenciám generálneho riaditeľa. Personálne obsadenie siete sa na centrálnej úrovni skladá z EURES manažéra, národného koordinátora, koordinátora pre rozvoj prihraničnej spolupráce a experta pre rozpočet. Na všetkých 46. úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny pôsobí v súčasnosti 19 EURES poradcov a 41 EURES asistentov.¹⁶³

Každému EURES poradcovi je pridelená niektorá z členských krajín EU/EHP, vo vzťahu ku ktorej je zodpovedný za aktualizáciu životných a pracovných podmienok, spracovanie administratívnych a iných postupov v danej krajine a ich publikovanie na národnej webovej stránke www.eures.sk. EURES poradcovia plnia aj úlohy vo vzťahu k Európskej komisii, ktoré spočívajú okrem iného v zasielaní mesačných štatistických správ a informácií o situácii na trhu práce na Slovensku.

Vzhľadom na informačnú a komunikačnú stratégiu siete, EURES SK vytvoril tri pracovné skupiny, v ktorých EURES poradcovia participujú na riešení daných úloh podľa ich špecifikácie. Jedná sa o tieto pracovné skupiny: informačná, komunikačná a pracovná skupina zameraná na spoluprácu so zamestnávateľmi a študentmi.¹⁶⁴

EURES poradcovia a asistenti doteraz poskytli služby siete EURES pre viac ako 530 000 klientov, zorganizovali 12 medzinárodných búrzh práce a viac ako 1 250 výberových pohovorov pre zahraničných zamestnávateľov, uskutočnili viac ako 2 000 prezentácií o sieti EURES pre študentov a zamestnávateľov. Prostredníctvom siete EURES si našlo prácu v niektorom zo štátov EÚ a EHP už viac ako 50 000 Slovákov.¹⁶⁵

¹⁶² Viď príloha č.10.

¹⁶³ Výročná správa siete EURES Slovensko za obdobie 2009 - 2010

¹⁶⁴ tamtiež

¹⁶⁵ Európsky portál pracovnej mobility. Dostupné z:

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=sk&catId=27&parentCategory=27>>. [cit. 2011-02-05]

4 Analýza súčasnej situácie

Z pohľadu ekonomického a sociálneho vývoja je trh práce kľúčový, predovšetkým z dôvodu, že zamestnanosť a produktivita práce sú hlavnými faktormi ekonomického rastu a vývoj miezd spolu s nezamestnanosťou priamo vplývajú na životnú úroveň obyvateľstva.¹⁶⁶

V úvode tejto kapitoly preto načrtnem aktuálnu situáciu na trhu práce celej Európskej únie a samostatne rozoberiem pracovnú situáciu v Českej a Slovenskej republike. Ďalej sa zameriam predovšetkým na bariéry mobility pracovníkov a rôzne iné obmedzenia z ekonomického a právnického hľadiska. Uvediem možnosti prekonávania jednotlivých prekážok, s ktorými sa pracovníci najčastejšie stretávajú, a taktiež organizácie, ktoré zohrávajú veľký význam pri prekonávaní bariér mobility.

4.1 Aktuálna situácia na trhu práce EÚ

Situácia na európskom trhu práce sa v priebehu posledných rokov zásadným spôsobom zmenila. Ešte v roku 2007 bol pomerne silný dopyt po pracovnej sile, najmä kvalifikovaných pracovníkoch, ktorý sa vyznačoval významným prílivom pracovníkov z východoeurópskych krajín na západoeurópsky trh.¹⁶⁷ Od roku 2008 je však trh práce EÚ významne ovplyvnený hospodárskou krízou, ktorá spôsobila nárast miery nezamestnanosti¹⁶⁸ vo všetkých štátoch EÚ a súčasne aj pokles počtu voľných pracovných miest. Nepriaznivý hospodársky vývoj v rokoch 2008 - 2009 nepostihol všetky krajiny a regióny EÚ rovnako, v tej istej miere, s rovnakou intenzitou a ekonomickým dopadom. Tieto odchýlky spôsobila pomerne veľká rôznorodosť jednotlivých štátov a regiónov v EÚ.

V súčasnosti nabera zotavovanie ekonomiky v Európskej únii na sile, ale trh práce to vo väčšine členských krajín nepociťuje.¹⁶⁹ Podľa údajov Eurostatu zotrvala priemerná miera nezamestnanosti v decembri 2010 v eurozóne na 10 % a za celú EÚ predstavovala 9,6 %. Priemerná miera nezamestnanosti vzrástla počas roka 2010 v 18 členských krajinách, vrátane Česka a Slovenska. Citeľne klesla len v Nemecku, Švédsku a Fínsku,

¹⁶⁶ Ministerstvo financií SR. Dostupné z: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=7792>>. [cit. 2011-03-25]

¹⁶⁷ Národní vzdělávací fond: EXTERNÍ NEZÁVISLÁ EVALUACE SÍTĚ EURES V ČESKÉ REPUBLICE 2007- 2010.

¹⁶⁸ Miera nezamestnanosti sa zvýšila koncom roka 2008 v medzioroční zvýšení z 6,9% na 7,3%, a v roku 2009 dosiahla miera nezamestnanosti na európskom trhu práce 8,9%.

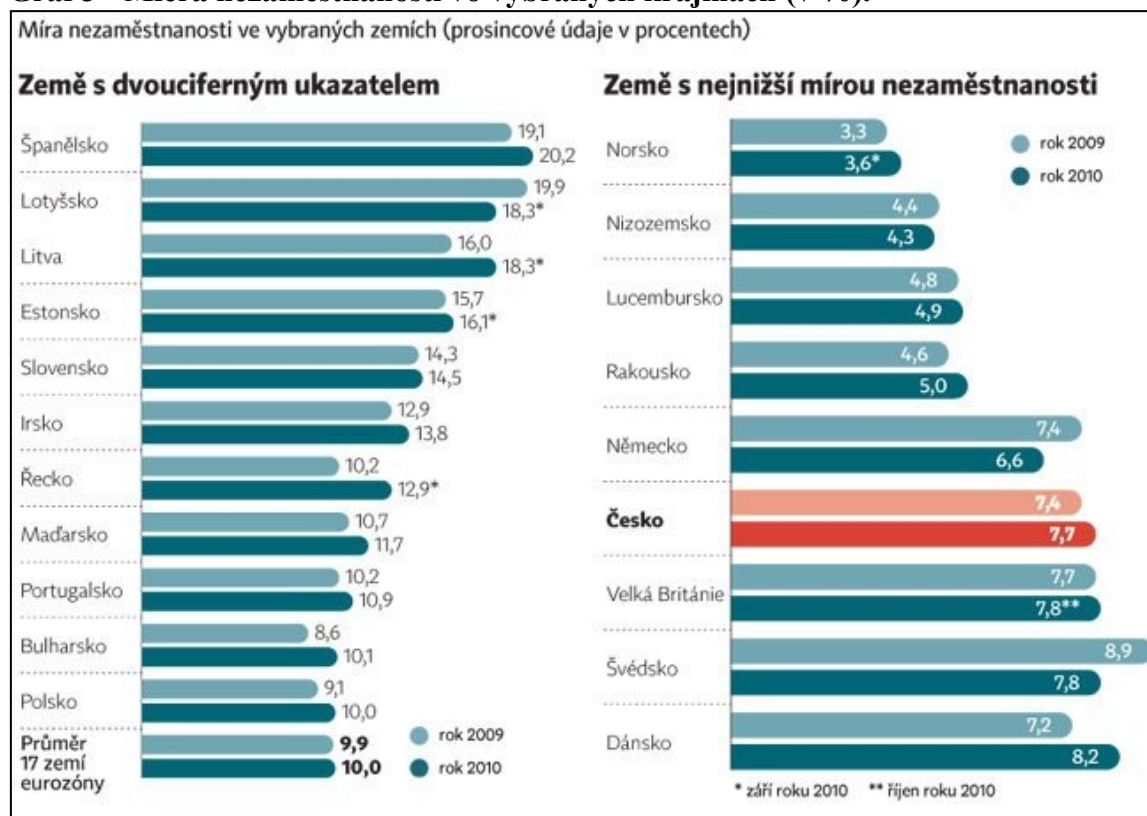
¹⁶⁹ V EU je bez práce skoro každý desiaty. Hospodářské noviny, 2.2.2011, dostupné aj na: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-49712110-v-eu-je-bez-prace-skoro-kazdy-desaty>>. [cit. 2011-03-20]

teda v krajinách výrazne orientovaných na export, ktorých vlády navyše ekonomike poskytli fiškálnej injekcie.

Najnižšiu nezamestnanosť hlási za december 2010 Holandsko (4,3 %), Luxembursko (4,9 %) a Rakúsko (5 %). Najvyššia naopak pripadá na Španielsko (20,2 %) a Lotyšsko s Litvou (zhodne 18,3 %).¹⁷⁰ Česká republika sa radí medzi krajiny s nižšou mierou nezamestnanosti (7,7 % za rok 2010), naopak Slovensko trápí pomerne vysoká nezamestnanosť vo výške necelého dvojnásobku v porovnaní s ČR (14,5 % za rok 2010).

Nasledujúci graf č.3 zobrazuje mieru nezamestnanosti vo vybraných krajinách EÚ/EHP za roky 2009 a 2010. Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v 27 krajinách EÚ v rokoch 2006 až 2010 zobrazuje graf v prílohe č. 12.

Graf 3 - Miera nezamestnanosti vo vybraných krajinách (v %).



Zdroj: Hospodářské noviny, rubrika Svět, vydané 2.2.2011. Dostupné i online

na: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-49712110-v-eu-je-bez-prace-skoro-kazdy-desaty>>.

Ťažkú pozíciu na trhu práce majú aj čerství absolventi škôl. Podľa štúdie Medzinárodnej organizácie práce (ILO) je nezamestnanosť u ľudí vo veku 15 až 24 rokov najväčšia od konca druhej svetovej vojny. V krajinách EÚ bolo v roku 2010 bez práce vyše päť miliónov mladých ľudí. Sociológovia hovoria o celej "stratenej generácii", ktorej sa

¹⁷⁰ Nezamestnanosť v EÚ sa drží na desiatich percentách. Dostupné z: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-49692710-nezamestnanost-v-eu-i-eurozone-se-drzi-na-deseti-procentech-lidi-bez-prace-je-ale-mene>>. [2011-03-23]

nepodarilo uchytiť na trhu práce. Najhoršia situácia je v Španielsku, kde nemajú prácu dvaja z piatich mladých ľudí.¹⁷¹

Vyhliadky pre trh práce v EÚ na rok 2011 nie sú príliš optimistické. Podľa odhadov bude nezamestnaných ubúdať len pozvoľna. Tým skôr, že globálna ekonomika v porovnaní s vlaňajškom (2010) zvolnila tempo. V krajinách, ktoré v súčasnosti trpia vysokou nezamestnanosťou a hospodárskymi problémami, výrazne klesol dopyt po pracovníkoch zo zahraničia na sezónne práce, týka sa to najmä Španielska a Írska. Tieto krajiny boli obľúbenými pracovnými destináciami občanov ČR a SR na krátkodobé práce.

Zamestnanosť a vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest pre občanov sú hlavnými prioritami EÚ.¹⁷² V roku 2000 bola iniciovaná Lisabonská stratégia pre rast a zamestnanosť, ktorej zámerom bolo zlepšiť pozíciu a konkurencieschopnosť EÚ v svetovej ekonomike. Stratégia si stanovila široké spektrum cieľov, jedným z nich bolo zvýšenie počtu zamestnaných ľudí v produktívnom veku na úroveň 70% celkového počtu ľudí v tomto veku. Avšak vplyv celosvetovej krízy a taktiež absencia sankcií v prípade neplnenia záväzkov vyplývajúcich zo stratégie spôsobili jej neefektívnosť a nenaplnenie všetkých cieľov v danom termíne. Prínosom Lisabonskej stratégie je však skutočnosť, že jej témy sa začali koordinovane diskutovať na celoúnijnej úrovni a EÚ začala detailne monitorovať situáciu v jednotlivých členských štátoch.¹⁷³

Európska komisia zorganizovala širokú internetovú konzultáciu o revízii Lisabonskej stratégie na jeseň 2009. Revidovaná stratégia nadviazala na predchádzajúce úspechy aj neúspechy a výsledkom je prepracovanejšia stratégia Európa 2020. Medzi jej hlavné priority patrí „zelený rast“, inovácie, vzdelávanie, obmedzovanie chudoby a zamestnanosť.¹⁷⁴ Ciele sú opäť rôznorodé¹⁷⁵, ale kladie sa väčší dôraz na životné prostredie, čo prezentuje cieľ udržateľného rastu podporujúci nízko emisné

¹⁷¹ Ihned.cz. Dostupné z: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-45729340-evropa-se-obava-nove-ztracene-generace-bez-prace-je-rekordne-mladych>>. [cit. 2011-03-26]

¹⁷² Europa.eu. Dostupné z: <http://europa.eu/abc/keyfigures/work/index_sk.htm>. [cit. 2011-03-26]

¹⁷³ Zuzana Potužáková: Vliv Lisabonské strategie na vývoj evropských trhů práce. Dostupné z: <<http://ces.vse.cz/wp-content/potuzakova.pdf>>. [cit. 2011-03-22]

¹⁷⁴ Európa 2020. Dostupné z: <http://www.euractiv.sk/podnikanie-v-eu/zoznam_liniek/rast-a-zamestnanost-eu-2020-000247>. [cit. 2011-03-26]

¹⁷⁵ Exekutíva v prvom návrhu uvádzala, že Európa by do roku 2020 mala splniť päť hlavných cieľov:

1. miera zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov by mala dosiahnuť 75 %,
2. úroveň investícií do výskumu a vývoja by mala dosiahnuť 3 % HDP EÚ,
3. v oblasti klímy/energie by sa mali dosiahnuť obmedzenie emisií CO₂ o 20 % a zvýšenie podielu obnoviteľných zdrojov energie na 20 % a zároveň zníženie spotreby energie o 20 %,
4. podiel ľudí, ktorí predčasne ukončia školskú dochádzku, by sa mal znížiť pod 10 % a minimálne 40 % mladých ľudí by malo mať vysokoškolské vzdelanie, .
5. o 20 miliónov ľudí menej by malo byť ohrozených chudobou.

konkurencieschopné hospodárstvo s efektívnou spotrebou zdrojov. Otázkou však zostáva, aké pozitívne zmeny v konfrontácii s politickou realitou nová stratégia skutočne dosiahne.

Z dôvodu neopakovania neúspechu Lisabonskej stratégie, Komisia navrhla, aby členské štáty podliehali prísnej kontrole¹⁷⁶ a monitorovaniu implementácie na národnej úrovni, pričom dôležitú úlohu bude zohrávať Európska rada¹⁷⁷. Národné vlády dostali za úlohu vypracovať plány šité na mieru ich štádiu vývoja v oblasti výskumnej infraštruktúry a výdavkov. Únia sa vzdala princípu jedného prístupu pre všetkých a dáva priestor na prispôsobenie sa podľa národnej situácie.

4.1.1 Situácia na trhu práce v ČR

Aj situácia na českom trhu práce bola v roku 2009 ovplyvnená svetovou hospodárskou krízou, ktorá sa takisto začala prejavovať na trhu práce v ČR koncom roka 2008. V dôsledku nedostatku zákaziek došlo k prepúšťaniu najskôr u zamestnávateľov v automobilovom priemysle a ich subdodávateľov, v sklárskom priemysle a neskôr i v ďalších odvetviach, najmä spracovateľského priemyslu.¹⁷⁸

Podľa najnovších dostupných údajov z Českého štatistického úradu bola miera nezamestnanosti v ČR 9,6 % (k 28.2.2011).

Česká republika patrí ku krajinám, kde je sledovaná pomerne vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí¹⁷⁹ a osôb s nízkym vzdelaním. Taktiež sa sleduje vysoký podiel dlhodobej nezamestnanosti.¹⁸⁰

Migrácia českých občanov za prácou do zahraničia nie je v porovnaní s ostatnými krajinami strednej Európy tak výrazná. Dominantným motívom migrácie časti populácie ČR je predovšetkým dosiahnutie vyššieho príjmového štandardu, než existuje v domácich pomeroch, doplnkovým motívom je získanie pracovných skúseností a zdokonalenie jazykových znalostí. Preferované sú krátkodobejšie práce (nie dlhšie ako 5 rokov) najmä

¹⁷⁶ Pokrok by priebežne skúmali európski lídri v pravidelných intervaloch počas summitov. Komisia zdôraznila, že dôležitú úlohu bude zohrávať nielen Európska rada, ale aj Európsky parlament, ako spolurozhodovateľ a verejnosť budú tiež oveľa viac zapojené.

¹⁷⁷ Na čele Európskej rady je stály predseda - v súčasnosti Herman Van Rompuy.

¹⁷⁸ Národní vzdělávací fond: EXTERNÍ NEZÁVISLÁ EVALUACE SÍTĚ EURES V ČESKÉ REPUBLICE 2007- 2010.

¹⁷⁹ Výnimkou sú vysokoškooláci, kde bola miera nezamestnanosti vo výške 2,7 % za obdobie 4. štvrťroku 2010.

¹⁸⁰ Problémy trhu práce a politiky zamestnanosti: spracovali tímy autorov z Masarykovej Univerzity Brno, Výskumného ústavu práce a sociálnych vecí ČR a Národného vzdelávacieho fondu, Brno a Praha, november 2003. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>. [cit. 2011-03-24]

z finančných dôvodov.¹⁸¹ V prílohe č. 14 uvádzam orientačné počty občanov ČR pracujúcich v iných členských krajinách EÚ.

Aktuálne veľmi diskutovanou témou v ČR bol odchod pracovníkov zo zdravotníctva, predovšetkým lekárov, ktorí žiadali od vlády vyššie platové ohodnotenie a uznanie, inak by väčšina z nich odišla za prácou do zahraničia. Vláda ČR sa s lekármi dohodla, došlo k zvýšeniu miezd a výrazná migrácia lekárov do zahraničia zatiaľ nenastala.

4.1.2 Situácia na trhu práce SR

Slovensko trápí chronicky vysoká nezamestnanosť. Tamojšia miera nezamestnanosti je štvrtá najvyššia v eurozóne po Pobaltských štátoch a Španielsku. Aj z tohto dôvodu pripravuje vláda SR novelu Zákonníka práce, od ktorej sa očakáva väčšia flexibilita trhu práce. Pripravovaná novela by mala firmám a zamestnancom okrem iného umožniť ľahšie sa dohodnúť na pružnej pracovnej dobe. Pracovník by mohol mať nárok na platené nadčasy aj za prácu vykonávanú z domova. Na druhej strane novela prináša aj určité zmeny, ktoré členovia odborov a niektorí zamestnávateľia vnímajú negatívne a označujú ako krok späť. Ide najmä o zrušenie povinnosti súbehu výpovednej doby a odstúpeného a oslabenie kolektívnych práv. Protesty odborov však vyvoláva najmä nedostatok vecných informácií od kompetentných orgánov. Definitívna verzia novely by mala byť známa koncom apríla.¹⁸²

Podľa údajov Štatistického úradu SR v roku 2009 činila miera nezamestnanosti na Slovensku 12,1 %, čo predstavovalo 324,2tis.osôb. V roku 2010 došlo k nárastu počtu nezamestnaných na 389tis.osôb a miery nezamestnanosti na 14,4 %.¹⁸³ Priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve sa v porovnaní s 1. - 4. štvrťrokom 2009 zvýšila o 3,2 % na 769 Eur. Reálna mzda medziročne vzrástla o 2,2 %.¹⁸⁴

Nízka výkonnosť a produktivita ekonomických subjektov na Slovensku výrazne prispieva k prehĺbovaniu problémov na trhu práce. Bariérami relatívne rýchleho riešenia vysokej miery nezamestnanosti je nielen nízka výkonnosť ekonomiky, ale aj problémy súvisiace s kvalitou a motiváciou pracovných síl, neprispôsobivosť značnej časti populácie,

¹⁸¹ Problémy trhu práce a politiky zamestnanosti: spracovali tímy autorov z Masarykovej Univerzity Brno, Výskumného ústavu práce a sociálnych vecí ČR a Národného vzdelávacieho fondu, Brno a Praha, november 2003. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>. [cit. 2011-03-24]

¹⁸² V EÚ je bez práce skoro každý desiaty. Dostupné z: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-49712110-v-eu-je-bez-prace-skoro-kazdy-desaty>>. [2011-03-23]

¹⁸³ Štatistický úrad SR. Dostupné z: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=24138>>. [cit. 2011-03-24]

¹⁸⁴ Štatistický úrad SR. Dostupné z: <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=5613>>. [cit. 2011-03-24]

ako aj systémové deformácie na trhu práce. Časť rozsahu prehlbujúcej sa nerovnováhy na trhu práce je spôsobená demotivačne nastavenými sociálnymi dávkami (predovšetkým podpory v nezamestnanosti), etnickými špecifikami niektorých regiónov Slovenska¹⁸⁵ či deformovanými hodnotovými orientáciami občanov.¹⁸⁶ Podstatným faktorom problémov na trhu práce je nevytvorenie ekonomických podmienok pre dlhodobé zvyšovanie počtu nových, produktívnych, pracovných miest, prevyšujúcich počet zaniknutých pracovných miest.¹⁸⁷

Nedostatočná schopnosť ekonomiky Slovenska zvyšovať počet voľných pracovných miest priamo nadväzuje na pretrvávajúcu nízku ekonomickú efektívnosť a zaostalosť štruktúry ekonomiky. Celková produkcia sa zatiaľ podstatnejšie neodpútala od využívania tradičných, statických komparatívnych výhod (surovín, lacnej energie, geografickej blízkosti pracovnej sily) a nepresunula sa smerom k využívaniu dynamických komparatívnych výhod (osobitne intelektuálneho ľudského kapitálu).¹⁸⁸

Vysoká miera nezamestnanosti a nepriaznivý stav ekonomiky na Slovensku môže mať za následok nárast počtu migrujúcich pracovníkov¹⁸⁹ do iných členských štátov EÚ/EHP. Aj napriek pomerne nízkej miere mobility v rámci krajiny, do zahraničia migruje za prácou viac ako stotisíc občanov SR ročne.¹⁹⁰ V dôsledku krízy boli viacerí z týchto ľudí nútení vrátiť sa domov. Skúsenosť migrácie je zvyčajne vnímaná pozitívne medzi zamestnávateľmi, pretože migranti môžu slúžiť aj ako zdroj nových nápadov.¹⁹¹

Slovenská republika patrí medzi tranzitné štáty pre pracovníkov z „tretích“ krajín, ktorí pracujú na Slovensku len obmedzenú dobu a väčšinou sa presúvajú za prácou ďalej na západ. SR trpí odlivom kvalifikovaných pracovníkov, ktorí migrujú za prácou do zahraničia, najmä do západoeurópskych krajín.

4.2 Bariéry mobility pracovníkov

Snahou Európskej únie je zvýšenie flexibility na európskom trhu práce a zároveň efektívne geografické rozmiestnenie pracovnej sily. K dosiahnutiu tohto zámeru je

¹⁸⁵ Hoci nezamestnanosť nie je etnický problém, zastúpenie občanov rómskeho pôvodu na celkovom počte nezamestnaných v niektorých regiónoch SR je nadpriemerné.

¹⁸⁶ Prílišným spoliehaním sa na štát, pasívnymi životnými stratégiami apod.

¹⁸⁷ Trh práce, zamestnateľnosť a zamestnanosť. Dostupné z: < www.vlada.gov.sk/data/files/1216.doc >. [cit. 2011-03-25]

¹⁸⁸ Tamtiež.

¹⁸⁹ V prílohe č. 15 uvádzam orientačné počty občanov SR pracujúcich v iných členských krajinách EÚ.

¹⁹⁰ Údaj je sumou dlhodobých i sezónnych výjazdov.

¹⁹¹ Správa o stave podnikateľského prostredia v SR 2010. Dostupné z: <http://www.alianciapas.sk/menu_projekty_sspp_2010_full.pdf>. [cit. 2011-03-27]

potrebné systematicky odstraňovať bariéry mobility pracovníkov a to najmä prostredníctvom legislatívnych krokov. Prvým zásadným momentom pre vytvorenie pružného trhu práce bolo zavedenie voľného pohybu pracovných síl, ktoré sa postupne rozširovalo o ďalšie slobody a práva. V súčasnosti sú hlavnými obmedzeniami, ktoré bránia tisícom európskych občanov v pracovnej migrácii, najmä administratívne prekážky, osobné limity jednotlivcov, kultúrne, ekonomické a sociálne odlišnosti krajín, rozdielne právne systémy a legislatíva ale aj stále pretrvávajúce prechodné obdobia.

Migrujúci pracovník podlieha pri výkone svojho povolania právnym predpisom a kolektívnym dohodám hostiteľského členského štátu. V článku 7 ods. 1 Nariadenia č. 1612/68 sa stanovuje, že migrujúci pracovník musí mať nárok na rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o odmeňovanie, stabilné zamestnanie, možnosti povýšenia a prepustenie. Súdny dvor rozhodol, že správne orgány členských štátov musia pri určovaní pracovných podmienok (napr. mzdy a platovej triedy) pristupovať k predchádzajúcim obdobiam odpracovaným migrujúcim pracovníkom v porovnateľnom zamestnaní v inom členskom štáte rovnakým spôsobom ako k odbornej praxi nadobudnutej v ich vlastnom systéme.¹⁹² Okrem toho právne predpisy EÚ v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci pracovníkov uľahčujú cezhraničné zamestnávanie tým, že majú pracovníci vo všetkých členských štátoch nárok aspoň na minimálnu úroveň ochrany ich zdravia a bezpečnosti pri práci.¹⁹³

Správa spoločnosti Price Waterhouse Coopers, ktorá bola financovaná Európskou úniou v rámci Európskeho roka mobility pracovníkov 2006, ukazuje, že s výnimkou severských krajín, Írska a Spojeného kráľovstva je mobilita v EÚ stále na veľmi nízkej úrovni.¹⁹⁴ Spoločnosť v tejto správe skúmala aj prekážky mobility zo strany zamestnávateľov a zamestnancov. Zamestnávatelia označili za hlavné bariéry pre nábor pracovnej sily zo zahraničia nedostatočnú integráciu pracovno-právnej legislatívy, rozdielne daňové systémy, nutnosť získať zamestnanie aj pre partnera, jazykové zručnosti a odlišný systém dávok.¹⁹⁵

¹⁹² Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy. KOM(2010)373, Brusel, 13.7.2010. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0373:SK:NOT>>. [cit. 2011-03-01]

¹⁹³ Tamtiež.

¹⁹⁴ Managing mobility matters 2006. Price Waterhouse Coopers. Dostupné z: <<http://www.pwc.com/be/en/publications/2006-managing-mobility-matters.jhtml>>. [cit. 2011-03-27]

¹⁹⁵ Tamtiež.

Medzi najdôležitejšie bariéry pre migrujúcich pracovníkov patrí: uznávanie odbornej a akademickej kvalifikácie¹⁹⁶, nedostatočná informovanosť uchádzačov o zamestnaní v zahraničí a aj roztrieštenosť informácií o životných a pracovných podmienkach v jednotlivých krajinách. Významnými bariérami je odlišnosť daňových a sociálnych systémov a politická nestabilita v jednotlivých krajinách. Ďalšie prekážky sú v oblasti kultúry a zvykov a bariéry individuálneho charakteru, z ktorých najvýznamnejšia je nedostatočná znalosť cudzích jazykov.

Niektoré uvedené bariéry sú ľahko prekonateľné, iné závisia na individuálnej osobnosti jednotlivca a na prekonanie ostatných je potrebná úprava legislatívy a politická ochota.

4.2.1 Deficit informácií

Nedostatok potrebných informácií bráni potenciálnym záujemcom o prácu v zahraničí vycestovať a opustiť domovskú krajinu. Uchádzači nie sú schopní zistiť všetky potrebné informácie, či už o životných podmienkach, daňových a sociálnych systémoch, alebo o zdravotníckej starostlivosti v danej krajine. Je to spôsobené veľkou roztrieštenosťou informácií najmä na internete, ktorý ako prvotný zdroj informácií používa väčšina ľudí. Informácie o krajinách sa nachádzajú na niekoľkých stránkach a často krát nie sú úplné.

Všetky potrebné informácie pre uchádzačov o zamestnanie v zahraničí poskytuje bezplatne sieť EURES (kap.3.), ktorá prostredníctvom svojich internetových stránok a poradcov na úradoch práce zabezpečuje aktuálnosť a kompletnosť prezentovaných informácií. Problémom však je, že napriek snahe prezentovať sa a zoznamovať ľudí so svojou činnosťou na rôznych akciách, veľtrhoch, na školách, či konferenciách, zostáva EURES medzi verejnosťou ešte stále málo známi a nedostatočne využívaný.

Podľa zistení siete EURES sú najčastejšie vyhľadávanými informáciami informácie o voľných pracovných miestach, pracovných povoleniach, životných podmienkach a informácie o sociálnom zabezpečení a daniach. EURES poradcovia sú schopní podať ucelené komplexné informácie a upozorniť klientov aj na aspekty, o ktorých predtým nepremýšľali. EURES informuje klientov o administratívnych postupoch úradov v cudzej krajine a potrebných formulároch.

¹⁹⁶ Uznávaním odbornej a akademickej kvalifikácie sa bližšie zaoberám v kapitole 2.2.

4.2.2 Rozdielne zdaňovanie

Daňová politika bola vždy jedným zo symbolov národnej suverenity štátu, a preto zostáva vo všeobecných rysoch zachovaná i v Európskej únii. Pre potreby fungovania jednotného trhu EÚ je však vyžadovaná spolupráca v daňovej oblasti, a to formou nutnej výmeny informácií pre obmedzovanie daňových únikov a prania "špinavých" peňazí, zamedzovanie dvojitého zdanenia i nezdanenia, harmonizáciu či aspoň koordináciu daňových systémov.¹⁹⁷ Legislatívne je tento proces zaisťovaný aktmi sekundárneho komunitárneho práva (najmä smernicami), niekedy tiež prostredníctvom judikátov ESD, vždy však musia odkazovať na primárne komunitárne právo. Daňová harmonizácia a koordinácia však neznamená popretie daňovej konkurencie.¹⁹⁸

Členské krajiny EÚ sa dohodli na spolupráci v oblasti daní, ktorá bola zakotvená už v zakladajúcich zmluvách Európskeho spoločenstva. Avšak mnohokrát zložitý proces prijímania legislatívnych aktov komunitárneho práva súvisiacich s daňami, snaha o zachovanie národných špecifik a daňových tradícií a vyjednávanie o udržaní konkurenčných daňových výhod vedie k pomerne komplikovanému stavu a neprehľadnosti v problematike daní v EÚ, ktorá sa odráža v mnohých výnimkách udelených jednotlivým členským krajinám. Zatiaľ čo u priamych daní harmonizačný proces do istej miery stagnuje, pri dani z pridanej hodnoty je vo fázy výrazného zjednocovania legislatívnych predpisov. Aj po vstupe Lisabonskej zmluvy do platnosti však patrí daňová politika medzi oblasti, v ktorých je na prijatie pozmeňujúcej legislatívy potreba jednomyselného súhlasu všetkých 27 členských štátov EÚ.¹⁹⁹

V Európskej únii sú v súčasnosti dané mantinely pre jednotlivé typy daní.²⁰⁰ V nasledujúcom texte sa budem zaoberať len osobnými príjmovými daňami, ktoré sa

¹⁹⁷ Medved', J., Nemec, J. a kol. Verejné financie. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN: 978-80-89393-46-6, s. 523.

¹⁹⁸ Podľa koncepcií zástancov daňovej konkurencie musí mať daňová koordinácia, príp. harmonizácia svoje limity, ktorých prekročenie znamená neefektívnosť celého systému a zbytočne vynaložené prostriedky. V súlade s liberálnymi teóriami považujú prílišné zásahy vlády (ktoré daňová harmonizácia predpokladá) za zbytočné, poukazujú na možné prínosy "voľnej" súťaže daňových systémov pre zvýšenie ekonomických stimulov jednotlivých daní a úsporu prostriedkov verejných rozpočtov.

Za pozitíva konkurencie daňových systémov je teda možné považovať:

- a) ekonomický stimul súťaže;
- b) úspory vo verejných rozpočtoch;
- c) možnosť vzniku nových a odovzdávanie dobrých praxí. (Medved', Nemec, 2011)

¹⁹⁹ Medved', J., Nemec, J. a kol. Verejné financie. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN: 978-80-89393-46-6, s. 523.

²⁰⁰ - osobné príjmové dane zostávajú v kompetencii národných vlád;
- nepriame dane tým, že bezprostredne ovplyvňujú fungovanie jednotného trhu, stoja v centre pozornosti a snáh o ich harmonizáciu;

bezprostredne týkajú migrujúcich osôb. Tieto dane zostávajú v kompetencii národných vlád a z toho dôvodu rozdielne zdaňovanie príjmov v jednotlivých členských krajinách spôsobuje významnú bariéru mobility pracovníkov.

Medzinárodné dvojité príp. viacnásobné zdanenie príjmov a majetku vzniká v dôsledku kolízie dvoch alebo viacerých daňovo-právnych systémov rôznych štátov²⁰¹ a je nežiaduce, pretože znižuje príjem (zisk) a nemotivuje ekonomické subjekty k aktivitám na území iných štátov.²⁰²

Oblasť priamych daní je v EÚ koordinovaná a čiastočne harmonizovaná smernicami, ktoré sa týkajú výmeny informácií (Smernica č. 77/799/EHS a 2004/106/ES), transferových cien (Konvencia 90/436/EHS), pohybu kapitálu (Smernica č. 90/434/EHS, 2005/19/ES, 90/435/EHS, 2003/123/ES a 2003/49/ES) a jedna smernica sa týka osobnej príjmovej dane (Smernica č. 2003/48/ES).²⁰³

V spolupráci pri poskytovaní vzájomných daňových informácií, zamedzovaní dvojitého zdanenia a boji proti daňovým únikom dosiahli štáty EÚ významnú zhodu a zladenie. Avšak samotný harmonizačný proces stagnuje. Príčiny tohto stavu možno nájsť predovšetkým v rozdielnych účtovných systémoch členských krajín²⁰⁴ a neochote k ďalšej harmonizácii, ktorú považujú členské krajiny za zásah do suverénnych záležitostí.²⁰⁵

V prípadoch kedy má viac ako jeden členský štát právo zdaňovať príjem, ESD potvrdil, že členské štáty si môžu medzi sebou slobodne rozdeliť práva na zdaňovanie.²⁰⁶ Väčšinou tak robia na základe zmlúv o zamedzení dvojitého zdaňovania a bilaterálnych dohôd. Bilaterálne dohody však neriešia všetky problémy dvojitého zdaňovania spôsobené vzájomným pôsobením daňových systémov členských štátov. V roku 1963 na pôde OECD vznikla vzorová dohoda o zamedzení dvojitého zdanenia príjmov a majetku (angl. „OECD

- firemné dane majú napomáhať k voľnému pohybu kapitálu a nemajú spôsobovať škodlivú konkurenciu medzi jednotlivými krajinami;

- sociálne a dôchodkové systémy majú eliminovať diskrimináciu obyvateľov jednotlivých štátov a nemajú byť prekážkou slobodného usadzovania a investovania v ktorejkoľvek z členských krajín Európskej únie. (Medved', Nemec, 2011)

²⁰¹ Štátu zdroja a štátu, v ktorom je príjemca daňovým rezidentom.

²⁰² Medved', J., Nemec, J. a kol. Verejné financie. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN: 978-80-89393-46-6, s. 543.

²⁰³ Tamtiež.

²⁰⁴ Na jednej strane existuje tzv. daňové účtovníctvo (napr. v Nemecku či Rakúsku), v ktorom sa hospodársky výsledok nelíši od daňového základu, a v účtovníctve (najmä anglosaských krajín), kedy sa od účtovne vypočítaného hospodárskeho výsledku dôjde k zdaniteľnému základu až po mnohých rôznych úpravách a operáciách. (Medved', Nemec, 2011).

²⁰⁵ Medved', J., Nemec, J. a kol. Verejné financie. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN: 978-80-89393-46-6, s. 537.

²⁰⁶ Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy. KOM(2010)373, Brusel, 13.7.2010. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0373:SK:NOT>>. [cit. 2011-03-01]

Model Tax Convention“).²⁰⁷ Tento vzor je používaný ako základ pre dohody o zamedzení dvojitého zdanenia medzi jednotlivými členskými štátmi EÚ. Medzi najdôležitejšie ustanovenia dohody tiež patrí určenie metódy zamedzení dvojitého zdanenia.²⁰⁸ V praxi môže byť použitá buď jedna metóda na všetky druhy príjmov alebo viac metód pre rôzne druhy príjmov.²⁰⁹

Európska Komisia sa snaží o elimináciu priamych a nepriamych problémov so zdaňovaním, s ktorými sa občania EÚ stretávajú pri prekračovaní hraníc za prácou, podnikaním alebo pobytom. Preto 27. apríla 2010 iniciovala verejné konzultácie, v rámci ktorých získala od jednotlivcov, podnikov a daňových poradcov informácie o skutočných prípadoch dvojitého zdaňovania a na základe odpovedí a ďalších dôkazov sa bude zaoberať podrobnou analýzou uvedených problémov a predloží prebiehajúce a plánované opatrenia na odstránenie týchto problémov v roku 2011.²¹⁰

Medzi problémy, ktoré môžu občanom brániť v plnom uplatňovaní ich práv, nepatrí len dvojité zdaňovanie, ale aj diskriminácia ľudí bez pobytu a ľudí inej štátnej príslušnosti, nedostatok jasných informácií o pravidlách cezhraničného zdaňovania, problém zvlášť pre cezhraničných pracovníkov, ďalej ťažkosti v komunikácii so zahraničnými daňovými úradmi a ťažkosti získať daňové úľavy v zmysle dohôd o dvojitom zdaňovaní napríklad z dôvodu komplikovaných formulárov žiadostí, krátkych termínov na podanie žiadosti o úľavu a omeškaní úhrad preplatkov zo strany zahraničných daňových úradov.²¹¹

Daňové obmedzenia, ktoré štátnemu príslušníkovi ktoréhokoľvek členského štátu bránia v práve na voľný pohyb, predstavujú prekážku vo výkone tejto slobody. Medzi takéto protiprávne obmedzenia patrí odmietnutie povoliť občanom EÚ vrátenie preplatku na dani z príjmov v prípade, že v priebehu daného roka zmenili pobyt alebo uplatňovanie okamžitého zdaňovania pri odchode na nerealizované kapitálové zisky občanov EÚ, ktorí si menia svoj pobyt do zahraničia. Právne predpisy EÚ zaručujú ochranu aj pred diskriminačnými spôsobmi zdaňovania iných foriem príjmu ako napríklad dôchodkov,

²⁰⁷ Zmluva bola zásadne aktualizovaná v roku 1977 a naposledy v roku 2008. Text úplného znenia je možné nájsť v českom preklade Nerudovej a Šimáčkovéj: Modelová smlouva o zamezení dvojího zdanění příjmů a majetku (2009). (Medved', Nemec, 2011)

²⁰⁸ Medved', J., Nemec, J. a kol. Verejné financie. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN: 978-80-89393-46-6, s. 543.

²⁰⁹ Metódy zabránenia dvojitého zdanenia: metóda vyňatia a metóda zápočtu dane. Metóda vyňatia sa delí na: vyňatie s výhradou progresie (spriemerovaním; formou vrchného dielu) a vyňatie úplné. Metóda zápočtu dane sa delí na zápočet plný a zápočet jednoduchý. (Medved', Nemec, 2011)

²¹⁰ Medved', J., Nemec, J. a kol. Verejné financie. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN: 978-80-89393-46-6, s. 543.

²¹¹ Odstránenie cezhraničných daňových prekážok pre občanov EÚ: KOM(2010)769, Brusel, 20.12.2010. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0769:SK:NOT>>. [cit. 2011-03-01]

verejných či súkromných a iných sociálnych dávok. ESD v niekoľkých prípadoch potvrdil, že pracovníci by mali mať možnosť znížiť si sadzbu dane o príspevky do zahraničných systémov dôchodkového zabezpečenia zamestnancov rovnakým spôsobom ako v prípade príspevkov do „domácich“ systémov.²¹²

4.2.3 Politická nestabilita

Nestabilita politickej scény v domácej krajine spôsobuje predovšetkým nedôveru občanov voči politickým predstaviteľom a obavy zo zmien legislatívy v pracovne právnych vzťahov. Politická nestabilita v cudzom štáte, do ktorého plánuje záujemca o prácu v zahraničí vycestovať, vyvoláva neistotu a obavy zo zmeny pracovných, sociálnych a životných podmienok a odradzuje záujemcu vycestovať za prácou práve do tejto krajiny.

Politická nestabilita vyvoláva aj hospodárske problémy, môže spomaliť ekonomiku a ohroziť ratingové hodnotenie krajiny. To má za následok odliv investorov a tým pádom aj zhoršenie situácie na trhu práce.

Podľa spravodajskej agentúry Reuters sa v súčasnosti v mnohých štátoch Východnej Európy objavila hrozba prudkého nárastu politickej nestability.²¹³ Vo všeobecnosti sa jedná hlavne o rozpady koalíčných vlád, rezignácie ministrov a korupčné aféry, ktoré najviac ohrozujú politickú stabilitu krajín. Zo západoeurópskych krajín sa v druhej polovici roku 2010 objavila nestabilita v Belgicku. Bolo to práve v dobe predsedníctva EÚ, keď mala táto krajina vytvorenú len dočasnú vládu. Nezhody v Belgicku vyvolávajú najmä rozpory medzi obyvateľstvom severnej (Flámi)²¹⁴ a južnej (Valóni)²¹⁵ časti štátu.

4.2.4 Sociálne zabezpečenie

V oblasti sociálneho zabezpečenia nedochádza k harmonizácii národných sociálnych systémov členských štátov, ale iba k ich koordinácii. Dôvodom je rôznorodosť

²¹² Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy. KOM(2010)373, Brusel, 13.7.2010. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0373:SK:NOT>>. [cit. 2011-03-01]

²¹³ Vo Východnej Európe narastá politická nestabilita. Dostupné z: <http://www.chelemendik.sk/Vo_Vychodnej_Europe_narasta_politicka_nestabilita__705859120.html>. [cit. 2011-03-28]

²¹⁴ Flámi (holandsky: Vlamingen) sú národ obývajúci prevažne Flámsko - severná časť Belgicka. Z približne 10,2 milióna obyvateľov Belgicka je Flámov asi 5,8 milióna, percentuálne 58%. Jazyk Flámov, flámčina, je dialektom taliančiny.

²¹⁵ Valóni sú románsky národ v obývajúci južnú časť Belgicka (cez 4 milióny) a časť severovýchodného Francúzska. Sú potomkami romanizovaných keltských kmeňov, ovplyvnených Germánmi (hlavne Frankami). Jazyk je dialekt francúzštiny.

sociálnych systémov týchto krajín, ktoré sú založené na odlišných princípoch a majú aj rôzne inštitucionálne usporiadanie. Koordinácia nahrádza iba tie národné pravidlá, ktoré sú pre migrujúcich občanov nevýhodné a pre tieto prípady vytvára EÚ pravidlá vlastné - koordinačné.²¹⁶

Koordinácia sociálneho zabezpečenia je založená na štyroch základných princípoch.²¹⁷

- Podľa princípu rovnakého zaobchádzania podliehajú migranti na území členských štátov rovnakým povinnostiam a užívajú rovnaké výhody ako štátni príslušníci daného štátu.²¹⁸
- Na základe princípu aplikácie právneho poriadku jedného štátu platí, že sa uplatňuje legislatíva krajiny, kde zamestnanec pracuje alebo samostatne zárobkovo činná osoba vykonáva zárobkovú činnosť.²¹⁹
- Princíp sčítania dôb poistenia sa využíva v prípadoch, keď človek strávi časť svojho pracovného života v jednom a časť v inom členskom štáte a pritom nesplní predpísanú dobu pre nárok na dávku v niektorom z nich. Koordinčné nariadenia upravujú ustanovenia, ktoré umožňujú pre získanie nároku na dávky tam, kde to pripadá do úvahy, prihliadnuť i k dobe poistenia dosiahnutej v iných členských štátoch.
- Princíp zachovania nadobudnutých práv zabezpečuje migrantom výplatu dávok nielen v štáte, kde získali nárok na dávky, ale do ktoréhokoľvek iného členského štátu.

Dôležitým nástrojom na podporu mobility pracovníkov v rámci EÚ sú nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, týkajúce sa koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia. Od 1. mája 2010 sú platné nariadenia č 883/2004 a 987/2009, týkajúce sa koordinácie sociálneho zabezpečenia osôb určených v článku 2 nariadenia 883/2004.

²¹⁶ Ministerství práce a sociálních věcí. Dávky v nezaměstnanosti. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/eures/e301>>. [cit. 2011-04-01]

²¹⁷ Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>>. [cit. 2011-04-04]

²¹⁸ Členské štáty často nesúhlasia s tým, že by cezhraniční pracovníci a/alebo ich rodinní príslušníci, ktorí nežijú v štáte, v ktorom sú zamestnaní, mali mať nárok na rovnaké sociálne výhody ako iní migrujúci pracovníci. Súdny dvor tieto argumenty zamietol a rozhodol, že sa napríklad v prípade dieťaťa cezhraničného pracovníka, ktoré má preto nárok na vzdelanie za rovnakých podmienok ako sú podmienky uplatňované na deti štátnych príslušníkov v členskom štáte, v ktorom je takýto pracovník zamestnaný, nesmie v žiadnom prípade uplatniť požiadavku na pobyt.

²¹⁹ Nemalo by dôjsť k situácii, že by sa na migranta vzťahovali právne predpisy viacerých štátov alebo naopak by nebol migrant poistený vôbec.

Pôsobnosť týchto nariadení rozširuje nariadenie č 1231/2010, ktoré je platné od 1. januára 2011.

Nariadenie č. 1231/2010 sa neaplikuje vo vzťahu k Nórsku, Islandu, Lichtenštajnsku, Švajčiarsku, Dánsku a Veľkej Británii.²²⁰

Nové nariadenia prinášajú aj niekoľko noviniek. Napríklad nezamestnaná osoba bude mať možnosť hľadať si zamestnanie v inom členskom štáte EÚ po dobu až 6 mesiacov a súčasne poberať dávky v nezamestnanosti, za predpokladu, že ešte nevyčerpala podpornú dobu. Migrujúci pracovníci majú možnosť zohľadniť doby poistenia dosiahnuté samostatne zárobkovou činnosťou v členskom štáte EÚ a naďalej je možné využívať E-formuláre, pričom postupne ich budú nahrádzať prenositeľné dokumenty U1, U2, U3.

Napriek týmto snahám o zlepšenie koordinácie systému, komplikovanosť sociálnej politiky stále odrádza potenciálnych migrantov od práce v inom členskom štáte. Uchádzačom preto pomáhajú publikácie a brožúry siete EURES, ktoré prehľadne uvádzajú najdôležitejšie informácie.²²¹

4.2.5 Zdravotná starostlivosť

Právo na poskytnutie lekárskej nevyhnutnej zdravotnej starostlivosti na území členských štátov EÚ je jedným zo základných práv poistencov v EÚ, ktoré je upravené Nariadením Rady č 1408/71 a 574/72. Jedná sa o starostlivosť, ktorá je pacientovi poskytnutá, aby sa nemusel vracat' predčasne domov. V nijakom prípade sa nejedná o starostlivosť, za ktorou by pacient úmyselne vycestoval.²²² Na preukázanie tohto nároku slúži Európsky preukaz zdravotného poistenia, ktorý vydáva poistencovi domáca zdravotná poisťovňa.

V prípade, ak uchádzač o prácu plánuje hľadať zamestnanie dlhodobo v inej členskej krajine, má povinnosť odhlásiť sa z domáceho zdravotného poistenia a nahlásiť sa v zahraničnej zdravotnej poisťovni. Ak pracovník nemá zaistenú prácu a nepozná presný dátum nástupu, môže sa dohodnúť so svojou zdravotnou poisťovňou, akým spôsobom zo zahraničia dátum odhlásenia spresní.²²³

²²⁰ Vo vzťahu k Nórsku, Islandu, Lichtenštajnsku a Veľkej Británii možno aplikovať nariadenie Rady č 859/2003, ktorým sa pôsobnosť nariadenia 1408/71 a 574/72 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa doteraz tieto ustanovenia nevzťahovali výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti.

²²¹ V prílohe č. 13 uvádzam úryvok z brožúry o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

²²² Zdravotnícke noviny. Dostupné z: <<http://www.zdn.cz/clanek/priloha-pacientske-listy/jak-je-to-se-zdravotni-peci-v-zemich-eu-453150>>. [cit. 2011-04-04]

²²³ Centrum mezistátních úhrad. Dostupné z: <<http://www.cmu.cz/propojistence/castedotazy/48-obecneinformace/267-faq>>. [cit. 2011-04-03]

V oblasti zdravotnej starostlivosti potenciálnych migrantov odrádza od vycestovania za prácou do zahraničia najmä veľké množstvo potrebných formulárov, pomerne drahé zdravotníctvo v iných členských krajinách a taktiež hradenie spoluúčasti pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti, ktoré je v západoeurópskych krajinách bežné. Každý štát má však výšku tejto spoluúčasti stanovenú rôzne.

4.2.6 Kultúrne a sociálne bariéry

Pracovníci, ktorí sa rozhodnú vycestovať za prácou do zahraničia, musia počítať aj s odlišnou kultúrou a zvykmi cieľovej krajiny. Pre niektorých je náročné adaptovať sa na miestne podmienky a nový životný štýl. Významnou bariérou začlenenia sa do spoločnosti je osvojenie si cudzieho jazyka, ktoré je však pre integráciu v hostiteľskej krajine jednou z hlavných priorít.

Na jednej strane môže byť odlišná kultúra vnímaná ako prekážka mobility, avšak spoznávanie nových kultúr býva označované ako jeden z hlavných dôvodov odchodu do zahraničia.

Medzi sociálne bariéry patrí predovšetkým obmedzený prístup k sociálnym sieťam v hostiteľskej krajine a chýbajúce rodinné a priateľské vzťahy. Tieto faktory sa prejavujú vo väčšej miere pri dlhodobej migrácii a negatívne vplývajú na psychiku migrantov. Podľa výskumu Eurobarometer²²⁴ až 44 % respondentov uviedlo ako najzávažnejší faktor pre mobilitu stratu priameho kontaktu s rodinou a priateľmi.²²⁵ Na druhej strane, väčšina ľudí sa vracia zo zahraničia s pozitívnymi skúsenosťami a po návrate domov má mnoho z nich problémy prispôbiť sa znovu domácej mentalite a často krát majú pocit vylúčenia zo spoločnosti.²²⁶

4.2.7 Nedostatočné jazykové znalosti

Nedostatočná znalosť cudzieho jazyka je u občanov ČR aj SR stále považovaná za jednu z najdôležitejších prekážok vycestovania za prácou do zahraničia. Táto bariéra spadá medzi individuálne prekážky, ktoré je však možné odstrániť pomerne ľahko v porovnaní s odstraňovaním legislatívnych bariér.

²²⁴ Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. Dostupné z:

<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>>. [cit. 2011-04-03]

²²⁵ Výskum bol uskutočňovaný v krajinách EU25.

²²⁶ Pracovné skúsenosti českých kvalifikovaných pracovných síl z pobytu v zahraničí (predovšetkým štátoch EU) a ich postoje k návratu do ČR [online]. 2008. [cit. 2011-03-28]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_283.pdf>.

Slabá jazyková vybavenosť je prekážkou najmä pri vybavovaní administratívy a snahe získať určitú pracovnú pozíciu, na druhej strane môže byť zároveň motívom pre vycestovanie. Zlepšenie jazykových znalostí a schopností býva označované ako jeden z najvýznamnejších motívov mobility do zahraničia.

Sieť EURES čiastočne pomáha prekonávať zložitosť administratívy, ktorá je spôsobená nedostatočnou jazykovou vybavenosťou klientov, a to hlavne vďaka prekladom formulárov a poskytnutím rád, ako postupovať. EURES poradcovia sú schopní klienta podporiť, vysvetliť situáciu v zvolenej krajine a postup, ako prácu legálne získať.

4.2.8 Ostatné individuálne bariéry

Medzi ostatné individuálne bariéry je možné zaradiť strach z podvodu, zneužitie osoby migranta, nesamostatnosť pri vybavovaní administratívy, absencia práce pre partnera či iných rodinných príslušníkov, zabezpečenie bývania a taktiež vzdelania pre deti. Posledné tri uvedené bariéry potvrdzuje ako významné prekážky aj správa spoločnosti Price Waterhouse Coopers vypracovaná za účelom zistenia hlavných bariér mobility.²²⁷

Aj v tejto oblasti zohrávajú dôležitú úlohu informácie. Čím menej informácií o hostiteľskej krajine potenciálny migrant má, tým väčšie môže mať obavy z podvodu a neúspechu pri získaní zamestnania.

V prípade individuálnych bariér musí každý uchádzač o zamestnanie v zahraničí sám odhadnúť svoje možnosti, prípadne zvýšiť šance pre pracovné uplatnenie využitím vzdelávacích alebo rekvalifikačných kurzov.

4.3 Organizácie pre pomoc s prekonávaním bariér mobility

Niektoré z uvedených bariér mobility pomáhajú prekonávať rôzne organizácie, ktoré sa zameriavajú na určitú špecifickú bariéru, napr. v otázkach uznávania kvalifikácie poskytujú potrebné informácie medzinárodná sieť stredísk NARIC a sieť ENIC (viď. kap. 2).

Najvýznamnejšou organizáciou na podporu mobility je sieť EURES, ktorej činnosti som bližšie popísala v tretej kapitole. EURES poskytuje predovšetkým informačné a poradenské služby a jednou z jej dôležitých aktivít je aj vyhľadávanie, mapovanie a upozorňovanie na bariéry mobility. V porovnaní s agentúrami, ktoré pomáhajú

²²⁷ Euractiv. Prekážky v mobilite pracovníkov sú po celej Európe. Dostupné z: <<http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/clanek/pekky-v-mobilit-pracovnk-jsou-po-cel-evrop>>. [cit. 2011-04-04]

migrantom s hľadaním zamestnania v zahraničí, má EURES určitú pridanú hodnotu. Poskytuje totiž informácie komplexné aj špecifické, ktoré nie je možné ľahko vyhľadať. Vzhľadom k tomu, že sieť EURES nie je súkromnou agentúrou a vystupuje v mene Európskej únie a Ministerstva práce a sociálnych vecí, klienti jej dôverujú.

Ďalšou významnou inštitúciou pre napĺňanie európskej stratégie zamestnanosti a národných programov reforiem v oblasti zamestnanosti je Európsky sociálny fond (ESF). Jedná sa o jeden zo štrukturálnych fondov Európskej únie, zriadený za účelom zmenšovania rozdielov v prosperite a životnej úrovni v jednotlivých členských štátoch a regiónoch EÚ. Činnosť ESF je zameraná na podporu zamestnanosti v EÚ prostredníctvom presadzovania hospodárskej a sociálnej súdržnosti. Finančné prostriedky z ESF smerujú najmä do miest, ktorých hospodársky rozvoj sa vyvíja horšie. Jedná sa o kľúčový prvok stratégie Európskej únie pre rast a pracovné miesta, ktorá je zacielená na zlepšenie života občanov Európskej únie tým, že im poskytuje lepšiu kvalifikáciu a lepšie vyhliadky na pracovné uplatnenie.²²⁸

²²⁸ Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovních sil v rámci Evropské unie. [online]. [cit. 2011-03-05]. Dostupné z WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf.

5 Návrhy a odporúčania pre prekonávanie bariér mobility

V predchádzajúcej kapitole som sa venovala aktuálnej situácii na trhu práce v Európskej únii, v Česku a na Slovensku. Zaujímala ma predovšetkým nezamestnanosť a potenciál občanov ČR a SR migrovať za prácou do iných členských krajín EÚ. V súvislosti s tým som uviedla najdôležitejšie právne, ekonomické, sociálne a individuálne prekážky, ktoré bránia potenciálnym migrantom hľadať si zamestnanie a dlhodobejšie pracovať v zahraničí.

Návrhy a odporúčania pre prekonávanie týchto bariér som rozdelila do dvoch podkapitol. Prvá z nich sa venuje návrhom, ktoré by mohli byť uskutočnené v krátkom období, to znamená v rozmedzí niekoľkých týždňov až jedného roka. Druhá podkapitola sa venuje dlhodobým návrhom a odporúčaniam vo výhľade niekoľkých rokov.

5.1 Krátkodobé hľadisko

Podľa ekonomických zásad platí, že v krátkom období pôsobia faktory fixné aj variabilné. Na trhu práce považujem za fixný faktor predovšetkým právne prostredie. V krátkom období totiž nie je možné rýchlo meniť legislatívu, pretože je stanovený presný postup prijímania nových legislatívnych noriem, ktorého dodržiavanie vyžaduje ústava. Medzi variabilné faktory som zaradila informačné kanály a počet ľudí (či už potenciálnych migrantov alebo zamestnancov organizácií na podporu mobility).

Do krátkeho obdobia som zahrnula návrhy a odporúčania, ktoré sú pomerne ľahko realizovateľné, nie sú príliš finančne náročné a mali by mať efektívny dopad na zlepšenie informovanosti jednotlivých uchádzačov o zamestnanie v zahraničí.

Jedná sa o nasledovné konkrétne návrhy:

- Podporovať aktivity na zlepšenie informovanosti potenciálnych migrantov, predovšetkým na školách a veľtrhoch pracovných príležitostí.²²⁹
- Využiť možnosť prezentácie organizácií a ich aktivít na podporu mobility prostredníctvom sociálnych sietí.
- V rámci rekvalifikačných kurzov na úradoch práce rozšíriť ponuku intenzívnych krátkodobých jazykových kurzov.

²²⁹ Okrem prezentácií na školách, konferenciách a veľtrhoch práce organizuje EURES aj virtuálny veľtrh pracovných príležitostí (4 – 10.4.2011, www.monster.cz) a cezhraničné burzy práce (6.4.2011 – Žitava, 12.4.2011 – Schöneck a 19.4.2011 – Pirna).

- Zaviesť viac možností ako si môže uchádzač vyskúšať pohovor v cudzom jazyku.
- Vydať stručné a prehľadné brožúry v zdravotných a sociálnych poisťovniach, ktoré by boli zdrojom základných informácií, ktoré migrujúci pracovník potrebuje.
- Zvyšovať povedomie širokej verejnosti o možnosti využitia služieb siete EURES prostredníctvom médií a sociálnych sietí.
- Vypracovať stručnú a zároveň ucelenú publikáciu, ktorá by ujasňovala situáciu na trhoch práce v Rakúsku a Nemecku po zrušení prechodných obmedzení.
- Podporovať aktivity na podporu mobility v regiónoch z vysokou mierou nezamestnanosti.
- Zlepšiť informovanosť a poradenstvo o prenose práv a povinností medzi systémami sociálneho zabezpečenia v rámci EÚ.

5.2 Dlhodobé hľadisko

V dlhom období sú všetky pôsobiace faktory variabilné. Je teda možné meniť a prispôbovať legislatívu potrebám trhu práce a tak napĺňať hlavnú prioritu EÚ v oblasti zamestnanosti, ktorou je zvýšenie flexibility na pracovnom trhu a znižovanie nezamestnanosti.

Návrhy a odporúčania v dlhodobom hľadisku sa týkajú predovšetkým zmien právnych noriem na európskej a regionálnej úrovni a zmien v oblasti vzdelávania. Tieto návrhy sú omnoho nákladnejšie, vyžadujú aktívnu spoluprácu zainteresovaných strán, trpezlivosť pri ich napĺňaní a dlhšie časové obdobie.

Jedná sa o nasledovné konkrétne návrhy:

- Zrýchliť procesy uznávania odborných a akademických kvalifikácií.
- Vypracovať komplexný legislatívny návrh na zjednodušenie cezhraničného zdaňovania.²³⁰
- Znížiť administratívnu náročnosť v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia zavedením jednotného kontaktného miesta pre otázky mobility.

²³⁰ Riešením problémov v oblasti daní sa zaoberá aj Európska komisia, ktorá dňa 20. 12. 2010 zverejnila oznámenie, v ktorom zhrnula najzávažnejšie problémy v daňovej oblasti, s ktorými sa občania EÚ stretávajú pri svojich cezhraničných aktivitách, a načrtla plány, ako ich riešiť. Bližšie informácie sú dostupné na internetových stránkach Komisie: <http://ec.europa.eu/taxation_customs/index_en.htm>.

- Zaistiť, aby systémy vzdelávania a odbornej prípravy citlivejšie reagovali na potreby trhu práce a pripravovali ľudí na mobilitu prostredníctvom jazykového vzdelávania.
- Zaviesť povinnosť absolvovať prax na všetkých vysokých školách, prípadne jeden semester v zahraničí.
- Zaistiť politickú podporu mobility zo strany príslušných orgánov na všetkých úrovniach.
- Posilniť postavenie siete EURES ako centrálneho nástroja pre podporu pracovnej mobility.
- Zvýšiť úroveň znalostí určitých skupín zúčastnených strán (najmä štátnych úradníkov, zamestnancov zdravotných a sociálnych poisťovní a členov odborov) o právnych predpisoch EÚ.
- Zlepšiť a zefektívniť zber dát o trhu práce a ich prístupnosť odbornej a širokej verejnosti.
- Vyvinúť systém na mapovanie potrieb trhu práce.

Dlhodobé návrhy sú obsiahlejšie a všeobecnejšie. K ich realizácii však môže prispieť aj naplnenie niektorých krátkodobých odporúčaní.

6 Zhodnotenie problematiky a dopad na pracovníkov z ČR a SR

V tejto kapitole by som rada zhodnotila problematiku zamestnávania pracovníkov v iných členských krajinách Európskej únie, prínosy a význam pracovnej migrácie a jej dopady na pracovníkov z Českej a Slovenskej republiky.

Európska únia sa snaží podporovať mobilitu pracovníkov a napĺňať tak hlavnú prioritu v oblasti zamestnanosti, ktorou je zvýšenie zamestnanosti a flexibility na pracovnom trhu. Pracovná migrácia občanov však prináša určité výhody a nevýhody na strane vysielačích aj prijímacích štátov. Všeobecne medzi výhody patrí zdokonaľovanie jazykových znalostí migrantov, znižovanie nezamestnanosti v krajinách s nízkou ponukou pracovných príležitostí, ktorá je spôsobená odchodom nezamestnaných z týchto krajín a export a import skúseností, nových nápadov a „know-how“ prostredníctvom migrujúcich pracovníkov, ktorí sa vrátia do domácej krajiny.²³¹ Za najväčšiu nevýhodu pracovnej migrácie je považovaný tzv. „Brain Drain“ - únik kvalifikovaných síl z domácich ekonomík. Jedná sa o veľmi negatívny jav s výraznými ekonomickými následkami, pretože ľudia s kvalifikáciou platenou štátom odchádzajú prispievať do sociálneho a daňového systému inej krajiny.²³² Jedná predovšetkým o úbytok mladších ročníkov, ktoré majú väčšiu chuť vyjsť za prácou do zahraničia.

Negatívny dopad na pracovnú migráciu majú aj obavy verejnosti a odborov v prijímacích krajinách. Ľudia v týchto krajinách sa obávajú, že imigranti vezmú prácu domácim pracovníkom, znížia platovú hladinu a silne zaťažia sociálny systém. Najviac znepokojení sú občania Rakúska a Nemecka. To bolo aj jedným z najvýznamnejších dôvodov pre uplatňovanie prechodných obmedzení v čo najdlhšej možnej dobe. Ako som už uviedla v predchádzajúcich kapitolách, od 1. mája 2011 sa otvára pracovný trh aj v Nemecku a Rakúsku, avšak strach z prílivu lacnej pracovnej sily pretrváva a dokonca narastá.

²³¹ Konkurenceschopnost a volný pohyb pracovníků sil v rámci Evropské unie. [online]. [cit. 2011-03-05]. Dostupné z WWW: http://www.euroskop.cz/gallery/35/10567-konkurenceschopnost_a_volny_pohyb_ps.pdf.

²³² Tamtiež.

Podľa štatistík zostáva mobilita pracovníkov v EÚ na relatívne nízkej úrovni. Približne 2% občanov 27 členských štátov EÚ, ktorí sú v produktívnom veku, v súčasnosti žijú a pracujú v inom členskom štáte.²³³

Zo štatistík vyplývajú aj nové trendy, pokiaľ ide o formy mobility. Stále viac mladých a vysokokvalifikovaných pracovníkov využíva možnosť tzv. „viacnásobnej mobility“.²³⁴ Jedná sa predovšetkým o vykonávanie sezónnych a krátkodobých prác v zahraničí. Dôvodom vycestovania býva hlavne možnosť zlepšenia jazykových znalostí, získanie skúseností a spoznanie iných kultúr a životných štýlov. Táto tendencia naznačuje, že sa mobilita stáva stále dôležitejšou podmienkou pre uplatnenie v zamestnaní a konkurenčnou výhodou pre tých, ktorí prácu v zahraničí skúsili.

6.1 Význam migrácie pre pracovníkov z Českej republiky

Česká republika nepatrí medzi krajiny s vysokou mierou migrácie za prácou do zahraničia a to predovšetkým z dôvodu relatívne nízkej miery nezamestnanosti. Podľa údajov českého EURESu pracovalo v roku 2009 v krajinách EÚ/EHP a Švajčiarsku necelých 77 tisíc pracovníkov z ČR. Česká republika sa skôr zaraďuje ku štátom, ktoré viac prijímajú pracovníkov z iných členských krajín EÚ alebo aj z tretích krajín.²³⁵ Široká verejnosť to vníma negatívne a mnoho českých občanov si myslí, že cudzinci berú prácu domácim pracovníkom.

Pracovná migrácia je viac populárna u mladých migrantov a čerstvých vysokoškôľákov, ktorí ešte nemajú záväzky, ktoré by im bránili v migrácii. Pre starších, ekonomicky aktívnych, pracovníkov je náročnejšie prekonať prekážky právnej, ekonomickej a sociálnej povahy.

6.1.1 Hlavné motívy a bariéry výjazdu

Hlavnými motívmi výjazdu českých občanov za prácou do zahraničia je získanie nových skúseností a zručností, možnosť zlepšiť svoje pracovné a životné podmienky a taktiež lepšie finančné ohodnotenie v zahraničí. V ČR prevažuje krátkodobá migrácia,

²³³ Mobilita, nástroj pro zajištění většího počtu a vyšší kvality pracovních míst: Evropský akční plán pro pracovní mobilitu (2007-10).[on-line] Brusel: Evropská Komise, 2007b. KOM (2007) 773 final. [cit.2011-04-05] Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0773:CS:HTML>>.

²³⁴ Tamtiež.

²³⁵ Podľa údajov Výskumného ústavu práce a sociálnych vecí ČR v roku 2010 pracovalo na území ČR celkovo 306 350 cudzincov, z toho bolo 162 531 občanov z krajín EÚ/EHP a Švajčiarska. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/B26-MPMc.pdf>>. [cit. 2011-04-05]

ktorá má pozitívny dopad nielen na ekonomiku ČR ale aj na migranta samotného, ktorý má väčšie šance na vybudovanie lepšej kariéry a získanie zamestnania, ktoré by odpovedalo jeho predstavám.

Na druhej strane existuje veľké množstvo prekážok a iných obmedzení, ktoré odrádzajú občanov ČR od hľadania práce v zahraničí. V štvrtej kapitole som uviedla najdôležitejšie z nich. U pracovníkov z ČR prevažujú najmä administratívne a sociálne bariéry, nedostatočné jazykové znalosti, deficit informácií a taktiež mentalita.

Negatívny dopad na rozhodovanie o pracovnej migrácii má predovšetkým strach zo straty sociálnej siete (rodiny, priateľov) a obavy z nezačlenenia sa do nového prostredia a kultúry.

6.2 Význam migrácie pre pracovníkov zo Slovenska

Na rozdiel od Českej republiky patrí Slovensko medzi krajiny, v ktorých má obyvateľstvo väčšiu motiváciu cestovať za prácou aj do iných štátov. Je to spôsobené predovšetkým vyššou mierou nezamestnanosti, nízkou výkonnosťou ekonomiky a príliš solidárnym sociálnym systémom, ktorý demotivuje pracovníkov k akejkoľvek vyššej produktivite na trhu práce.

Slovensko má veľmi vysokú mieru nezamestnanosti mladých ľudí vo veku do 25 rokov, ktorí práve z toho dôvodu migrujú za prácou do zahraničia. Migrácia sa netýka však len mladých, ale čoraz viac aj občanov v produktívnom veku, ktorí stratili zamestnanie a nemajú veľké šance znovu sa zamestnať vo svojom regióne. Odchádzajú za prácou hlavne do ČR²³⁶, Rakúska a Nemecka, kde pracujú na stavbách alebo v sociálnych službách ako opatrovníci/čky. V krízovom roku 2009 odišlo za prácou do zahraničia o 30 tis. Slovenských občanov viac, ako tomu bolo v predchádzajúcich obdobiach.²³⁷

6.2.1 Hlavné motívy a bariéry výjazdu

Medzi hlavné motívy výjazdu slovenských občanov za prácou do zahraničia patrí zlepšenie finančnej situácie a s tým spojená možnosť zlepšiť svoje pracovné a životné podmienky a taktiež získanie nových skúseností a zručností. Veľký podiel z počtu slovenských migrantov hľadá uplatnenie v susednej Českej republike. Dôvodom je

²³⁶ Podľa údajov Výskumného ústavu práce a sociálnych vecí ČR v roku 2010 pracovalo na území ČR celkovo 111 408 občanov Slovenskej republiky. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/B26-MPMc.pdf>>. [cit. 2011-04-05]

²³⁷ Trh práce v krízovom roku 2009. [online] 2010. Inštitút finančnej politiky – Ministerstvo financií SR. [cit. 2011-04-05] Dostupné z: <<http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=7792>>.

predovšetkým takmer nulová existencia jazykovej bariéry a blízkosť geografická a národná. Ďalšími vyhľadávanými krajinami sú Veľká Británia, Rakúsko a Nemecko.

Bariéry výjazdu sú podobné ako v ČR, prevažujú však ekonomické a sociálne prekážky. Potenciálni migranti zo Slovenska mnohokrát čelia aj problému nedostatku finančných prostriedkov potrebných na výjazd z krajiny. Ďalšou bariérou je deficit informácií a politická nestabilita v krajine.

V prípade právnych bariér sa nedá jednoznačne povedať, do akej miery rozdielne pôsobia na občanov SR a ČR. Každý migrujúci občan týchto krajín musí podstúpiť totožné postupy, či už v oblasti uznávania odborných a akademických kvalifikácií alebo v oblasti daní.

Záver

V predloženej diplomovej práci som sa zaoberala problematikou zamestnávania pracovníkov z Českej a Slovenskej republiky v rámci iných členských štátov Európskej únie a skúmaním prekážok voľného pohybu, ktoré bránia pracovníkom v migrácii do zahraničia. Mojou snahou bolo podať ucelený pohľad na danú problematiku z právneho a ekonomického hľadiska, avšak nemohla som opomenúť ani sociálny aspekt pracovnej migrácie.

Pri spracovávaní práce som čerpala informácie z odbornej literatúry, internetu, štatistík, publikácií siete EURES a Európskej komisie, právnického systému ASPI a v neposlednej rade konzultáciami na fakulte a úradoch práce v Ostrave a Leviciach. Využila som tiež vlastné skúsenosti s prácou v zahraničí a referencie migrujúcich pracovníkov.

Cieľom práce bolo ekonomicky a právne rozobrať problematiku zamestnávania občanov EU a zhodnotiť praktický dopad na pracovníkov z Českej a Slovenskej republiky. Pre naplnenie daného cieľa som sa venovala zmapovaniu najvýznamnejších bariér mobility pracovníkov a uviedla som inštitúcie, ktoré svojou činnosťou pomáhajú tieto prekážky zmierňovať a odstraňovať. Podľa môjho názoru bol cieľ práce naplnený.

Problematika zamestnávania pracovníkov v iných členských krajinách Európskej únie je pomerne rozsiahla a je možné ju rozoberať z niekoľkých hľadísk. Európska únia sa snaží o zjednodušenie procesov zamestnávania migrujúcich pracovníkov, ktoré by malo mať pozitívny dopad na zvýšenie flexibility na európskom trhu práce. Vyvíja aktivity najmä v oblasti zmien legislatívy, ktoré by odpovedali potrebám trhu práce. Avšak rozdielna interpretácia a oneskorená implementácia schválených noriem v jednotlivých členských krajinách spôsobuje aj naďalej významné prekážky mobility. Na jednej strane voľný pohyb pracovníkov prináša určité pozitíva, avšak na strane druhej vznikajú rozkoly medzi jednotlivými štátmi. Prijímacie krajiny presadzujú ochranu národných záujmov na domácich trhoch práce. Vysielacie krajiny majú predovšetkým obavy z výrazného odlivu kvalifikovaných pracovných síl.

Verím, že táto diplomová práca bude mať praktický prínos pre orientáciu v problematike zamestnávania na trhoch práce v rámci EÚ a navrhnuté odporúčania inšpirujú zainteresované strany v procesoch napĺňania priorít zamestnanosti.

Použité zdroje a literatúra

Knižné publikácie

- [1] Apap, J. *Freedom of Movement of Persons. Hague: Kluwer Law International*. 2002. 512 s. ISBN 90-411-1768-7.
- [2] Craig, P., de Búrca, G. *EU law : text, cases, and materials*. 4.. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2008. cliii, 114. ISBN 978-0-19-927389-8.
- [3] Dandová, E. *Zákoník práce a EU - Otázky & odpovědi z praxe*. 1.vyd. Praha: ASPI, 2004. 83 s. ISBN: 80-7357-018-1
- [4] DAUSES, Manfred A. *Příručka hospodářského práva EU*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2002. 754 s. ISBN 80-86395-32-4.
- [5] Európska komisia: *Právny základ – Zbierka textov, ktoré tvoria právny základ EURES*. Luxembourg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločenstiev, 2007, 37 s., ISBN: 92-79-03467-7
- [6] Janků, M., Janků, L. *Vybrané kapitoly z práva EU*. 1.vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2009, ISBN 978-80-7418-049-1.
- [7] Joklová, K., Ryšavá, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1.vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009. 312 s. ISBN: 978-80-7357-437-6.
- [8] Medveď, J., Nemec, J. a kol. *Verejné financie*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 640 s. ISBN: 978-80-89393-46-6.
- [9] Svoboda, P. *Úvod do evropského práva*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010, 328 s. ISBN: 978-80-7400-313-4.
- [10] Týč, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. vyd. Praha: Leges, 2010. 301 s. ISBN: 978-80-87212-60-8 (brož.)

Právne predpisy

- [11] Charta EURES (2010/C 311/05) z 26. októbra 2010, Brusel.
- [12] Nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o voľnom pohybe pracovníkov vnútri Spoločenstva
- [13] Rozhodnutie Komisie z 23.decembra 2002, ktorým sa vykonáva Nariadenie Rady (EHS) č.1612/68, pokiaľ ide o obsadzovanie voľných pracovných miest a žiadosti o zamestnanie (dokument č. C(2002) 5236.

- [14] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo dňa 6.7.2005 o uznávaní odborných kvalifikácií.
- [15] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES zo dňa 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov slobodne sa pohybovať a pobývať na území členských štátov, o zmene nariadení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení smerníc 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.
- [16] Zmluva o fungovaní Európskej únie, zdroj: Úradný vestník Európskej únie C 83/65, 30.3.2010.
- [17] Zmluva o založení Európskeho spoločenstva. Dostupné z:
<<http://www.euroskop.cz/gallery/5/1749-8ca9577b53a4deb6f8c87820d1ea31b7.pdf>>.
[cit. 2011-02-10]

Judikatúra

- [18] Rozhodnutie ESD v prípade C-292/89 R. v. Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen a 75/63 Hoextra v. BBDA.
- [19] Rozhodnutie ESD v prípade C-357/89 Raulin v. Netherlands Ministry of Education and Science
- [20] Rozhodnutie ESD v prípade 196/87 Steimann v. Staatssecretaris van Justitie
- [21] Rozhodnutie ESD v prípade C-456/02 Trojani v. CPAS
- [22] Rozhodnutie ESD v prípade C-244/04 Komise v. SRN; 113/89 Rush Portuguesa.
- [23] Rozhodnutie ESD v prípade 36/74 Walrave and Koch v. Association Union Cycliste Internationale.
- [24] Rozhodnutie ESD v prípade 41/74 Van Duyn v. Home Office.

Elektronické publikácie

- [25] Long-distance mobility in Europe: Getting the balance right. [online].Dublin: European Fundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006.
[cit. 2011-04-03] Dostupné z WWW:
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/36/en/1/ef0636en.pdf>>.
- [26] Managing mibility matters 2006. [online].Price Waterhouse Coopers. [cit. 2011-03-27] Dostupné z WWW: <<http://www.pwc.com/be/en/publications/2006-managing-mobility-matters.jhtml>>.

- [27] Mezinárodní pracovní migrace v ČR. [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ČR. 2011 [cit. 2011-04-05]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/B26-MPMc.pdf>>.
- [28] Mobilita, nástroj pro zajištění většího počtu a vyšší kvality pracovních míst: Evropský akční plán pro pracovní mobilitu (2007-10).[on-line] Brusel : Evropská Komise, 2007b. KOM (2007) 773 final [cit. 2011-04-05]. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0773:CS:HTML>>.
- [29] Pracovní zkušenosti českých kvalifikovaných pracovních sil z pobytu v zahraničí (především v státech EU) a jejich postoje k návratu do ČR [online]. 2008. [cit. 2011-03-28]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_283.pdf>.
- [30] Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: spracovali tímy autorov z Masarykovy Univerzity Brno, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ČR a Národního vzdělávacího fondu. [online]. Brno a Praha, november 2003. [cit. 2011-03-24] Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>.
- [31] Správa o stave podnikateľského prostredia v SR 2010. [online]. [cit. 2011-03-27] Dostupné z WWW: <http://www.alianciapas.sk/menu_projekty_sspp_2010_full.pdf>.
- [32] Strategie. [online]. [cit. 2010-12-29] Dostupné z WWW: <http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/prif/js06/bi2401/texty/pdf/03d_strategie_t.pdf>.
- [33] Vliv Lisabonské strategie na vývoj evropských trhů práce. [online]. Zuzana Potužáková. [cit. 2011-03-22] Dostupné z WWW: <<http://ces.vse.cz/wp-content/potuzakova.pdf>>.

Internetové zdroje

- [34] Aktuálne.cz. Dostupné z: <<http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/prace/clanek.phtml?id=688700>>. [cit. 2011-03-10]
- [35] BOZPinfo. Diskriminace. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/diskriminace09.html>. [cit. 2011-02-15]
- [36] Businessinfo.cz. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/aktuality-z-evropske-unie/odborne-kvalifikace-profesni-prukaz/1000661/59468/>>. [cit. 2011-02-16]

- [37] Businessinfo.cz. Dostupné z:
<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/pracovni-podminky-v-nemecku/1000636/43138/>>. [cit. 2011-03-15]
- [38] Businessinfo.cz. Dostupné z:
<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nizozemsko/pracovni-podminky-v-nizozemsku/1000807/43140/?page=2>> . [cit. 2011-03-18]
- [39] Businessinfo.cz. Dostupné z:
<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rakousko/pracovni-podminky-v-rakousku/1000794/43151/>>. [cit. 2011-02-23]
- [40] Businessinfo.cz. Dostupné z:< <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/velka-britanie/pracovni-podminky-ve-velke-britanii/1000687/43171/?page=2>>. [cit. 2011-03-07]
- [41] Centrum mezistátních úhrad. Dostupné z:
<<http://www.cmu.cz/propojistence/castedotazy/48-obecneinformace/267-faq>>. [cit. 2011-04-03]
- [42] Czech.cz. Dostupné z:< <http://www.czech.cz/cz/66997-akademicke-tituly>>. [cit. 2011-03-05]
- [43] Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z:
<<http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/>>. [cit. 2011-04-04]
- [44] Epravo. Dostupné z: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/rovnost-zen-a-muzu-evropska-komise-vyzyva-ceskou-republiku-aby-dodrzovala-pravidla-eu-pro-rovnost-zen-a-muzu-68433.html>>. [cit. 2011-03-06]
- [45] Euractiv. Prekážky v mobilite pracovníkov sú po celej Európe. Dostupné z:
<<http://www.euractiv.cz/rozsirovani-eu/clanek/pekky-v-mobilit-pracovnk-jsou-po-cel-evrop>>. [cit. 2011-04-04]
- [46] Eures.sk. Dostupné z: < <http://www.eures.sk/rakusko-172-1.html>>. [cit. 2011-03-16]
- [47] Eures.sk. Dostupné z: <<http://www.eures.sk/main/eures-33-1.html>>.[cit. 2011-02-10]
- [48] Eures.sk. Dostupné z: <<http://www.eures.sk/mnu/96-1-uznavanie-diplomov-a-kvalifikacie.html>>. [cit. 2011-02-26]
- [49] Euroinfo. Dostupné z: <<http://www.euroinfo.gov.sk/redirect-411.html>>. [cit. 2011-03-05]

- [50] EUROIURIS-Európske právne centrum. Dostupné z:
<http://www.migracia.euroiuris.sk/?q=sk/akademicke_uznavanie_spu#struktura_2.2.3>
. [cit. 2011-03-06]
- [51] Európa 2020. Dostupné z: <http://www.euractiv.sk/podnikanie-v-eu/zoznam_liniek/rast-a-zamestnanost-eu-2020-000247>. [cit. 2011-03-26]
- [52] Europa.eu. Dostupné z: <http://europa.eu/abc/keyfigures/work/index_sk.htm>. [cit. 2011-03-26]
- [53] European Commission. Dostupné z:
<http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_en.htm>. [cit. 2011-03-05]
- [54] Európska komisia. Dostupné z:
<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_79_cs.htm>. [cit. 2011-03-05]
- [55] Európska komisia. Dostupné z:
<http://ec.europa.eu/ceskarepublika/service/working/art_4912_cs.htm>. [cit. 2011-03-16]
- [56] Európsky portál pracovnej mobility. Dostupné z:
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=56&acro=eures&lang=sk>>. [cit. 2011-02-09]
- [57] Euroskop. Stručná historie vnitřního trhu. Dostupné z:
<<http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>>. [cit. 2011-02-04]
- [58] Euroskop. Uznávání kvalifikací. Dostupné z:
<<http://www.euroskop.cz/619/sekce/uznavani-kvalifikaci/>>. [cit. 2011-03-01]
- [59] Euroskop. Volný pohyb osob. Dostupné
z:<<http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>>. [cit. 2011-02-04]
- [60] Eurostat – Európsky štatistický úrad. Dostupné z:
<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>>. [cit. 2011-03-20]
- [61] Idnes.cz. Odchod Poláků za práci děsí Německo i národní banku. Dostupné z:
<http://ekonomika.idnes.cz/odchod-polaku-za-praci-desi-nemecko-i-narodni-banku-fwc-/eko-zahranicni.aspx?c=A110313_211526_eko-zahranicni_abr>. [cit. 2011-03-17]
- [62] Ihned.cz. Dostupné z:<<http://ekonomika.ihned.cz/c1-45729340-evropa-se-obava-nove-ztracene-generace-bez-prace-je-rekordne-mladych>>. [cit. 2011-03-26]

- [63] Ministerství práce a sociálních věcí. Dávky v nezaměstnanosti. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures/e301>. [cit. 2011-04-01]
- [64] Ministerství práce a sociálních věcí. Práce v Německu. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/. [cit. 2011-03-15]
- [65] Ministerství práce a sociálních věcí. Práce v Nizozemí. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nizozemi/. [cit. 2011-03-19]
- [66] Ministerství práce a sociálních věcí. Práce v Rakousku. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/. [cit. 2011-03-15]
- [67] Ministerství práce a sociálních věcí. Práce ve Velké Británii. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/. [cit. 2011-03-15]
- [68] Ministerství práce a sociálních věcí. Sít EURES. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures [cit. 2011-02-09]
- [69] Ministerstvo financií SR. Dostupné z: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=7792>. [cit. 2011-03-25]
- [70] Ministerstvo financií SR. Dostupné z: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=7792>. [cit. 2011-03-25]
- [71] Nezamestnanost' v EÚ sa drží na desiatich percentách. Dostupné z: <http://ekonomika.ihned.cz/c1-49692710-nezamestnanost-v-eu-i-eurozone-se-drzi-na-deseti-procentech-lidi-bez-prace-je-ale-mene>. [2011-03-23]
- [72] Odstránenie cezhraničných daňových prekážok pre občanov EÚ: KOM(2010)769, Brusel, 20.12.2010. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0769:SK:NOT>. [cit. 2011-03-01]
- [73] Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy. KOM(2010)373, Brusel, 13.7.2010. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0373:SK:NOT>. [cit. 2011-03-01]
- [74] Právna revue. Dostupné z: <http://admin.pravnarevue.sk/vnutorny-trh-eu>. [cit. 2011-03-21]
- [75] Slovenská právna úprava: profesijné uznávanie kvalifikácie. Dostupné z: http://www.migracia.euroiuris.sk/?q=sk/profesijne_uznavanie_spu. [cit. 2011-04-16]
- [76] Spravodajský server Lidových novin. Dostupné z: http://byznys.lidovky.cz/otevreni-pracovniho-trhu-pro-cechy-se-boji-vetsina-nemcu-pev-firmy-trhy.asp?c=A110228_112024_firmy-trhy_nev. [cit. 2011-03-17]

- [77] Správy Českého rozhlasu. Dostupné z:
<http://www.rozhlas.cz/zpravy/ekonomikavevrobe/_zprava/rakusane-se-stale-boji-otevreni-pracovniho-trhu-pro-cechy--852361>. [cit. 2011-02-17]
- [78] Štatistický úrad SR. Dostupné z:
<<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=24138>>. [cit. 2011-03-24]
- [79] Trh práce, zamestnateľnosť a zamestnanosť. Dostupné z:
<www.vlada.gov.sk/data/files/1216.doc>. [cit. 2011-03-25]
- [80] Uznávaní kvalifikace v rámci zemí EU. Dostupné z:
<<http://www.sagit.cz/pages/prehlrub.asp?cd=221&typ=c>>. [cit. 2011-04-16]
- [81] V EU je bez práce skoro každý desátý. Hospodářské noviny, 2.2.2011, dostupné aj na: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-49712110-v-eu-je-bez-prace-skoro-kazdy-desaty>>. [cit. 2011-03-20]
- [82] Vo Východnej Európe narastá politická nestabilita. Dostupné z:
<http://www.chelemendik.sk/Vo_Vychodnej_Europe_narasta_politicka_nestabilita__705859120.html>. [cit. 2011-03-28]
- [83] Zdravotnícke noviny. Dostupné z: <<http://www.zdn.cz/clanek/priloha-pacientske-listy/jak-je-to-se-zdravotni-peci-v-zemich-eu-453150>>. [cit. 2011-04-04]

Ďalšie použité zdroje

- [84] Národní vzdělávací fond: EXTERNÍ NEZÁVISLÁ EVALUACE SÍTĚ EURES V ČESKÉ REPUBLICE 2007- 2010
- [85] Publikácia – Aktivita siete EURES ČR – finančný rok 2008/2009
- [86] Publikácia *Kvalifikovaně na kvalifikace: Evropa bez bariér*. © Kolektiv autorů: Jana Kváčová PhDr., Marie Pavlů, CSc., RNDr. Jitka Ryšavá, Ing. Michal Ševera, CSc., Bc. Jiří Šourek, © SMG, spol. s r. o., Praha, 2009 ISBN: 97838032543529035.
- [87] Výročná správa siete EURES Slovensko za obdobie 2009 - 2010

Zoznam obrázkov a grafov

Graf 1 - štruktúra klientov EURES ČR.....	45
Graf 2 - štruktúra požiadaviek klientov EURES ČR.....	45
Graf 3 - Miera nezamestnanosti vo vybraných krajinách (v %).	49

Zoznam skratiek

ČR – Česká republika

EHS – Európske hospodárske spoločenstvo

ESD – Európsky súdny dvor

ESF – Európsky sociálny fond

EÚ – Európska únia

EURES – Európske služby zamestnanosti

OECD - Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj

OSVČ – Osoba samostatne zárobkovo činná

SR – Slovenská republika

SRN – Spolková republika Nemecko

ZES – Zmluva o založení Európskeho spoločenstva

ZFEÚ – Zmluva o fungovaní Európskej únie

Prehlásenie o využití výsledkov diplomovej práce

Prehlasujem, že

- som bola zoznámená s tým, že na moju diplomovú prácu sa plne vzťahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, obzvlášť § 35 – použitie diela v rámci občianskych a náboženských obradov, v rámci školských predstavení a použitie školského diela a § 60 – školské dielo;
- beriem na vedomie, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (ďalej len VŠB – TUO) má právo nezárobkovo, pre svoju vnútornú potrebu, diplomovú prácu použiť (§ 35 odst. 3);
- súhlasím s tým, že diplomová práca bude v elektronickej podobe archivovaná v Ústrednej knižnici VŠB – TUO a jedno vydanie bude uložené u vedúceho diplomovej práce. Súhlasím s tým, že bibliografické údaje o diplomovej práci budú zverejnené v informačnom systéme VŠB – TUO;
- bolo zjednané, že s VŠB – TUO, v prípade záujmu z jej strany, uzatvorím licenčnú zmluvu s oprávnením použiť dielo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bolo zjednané, že použiť svoje dielo, diplomovú prácu, alebo poskytnúť licenciu na jej využitie môžem len so súhlasom VŠB – TUO, ktorá je oprávnená v takom prípade odo mňa požadovať primeraný príspevok na úhradu nákladov, ktoré boli VŠB – TUO na vytvorenie diela vynaložené (až do ich skutočnej výšky).

V Ostrave dňa

.....
meno a priezvisko študenta

Adresa trvalého pobytu študenta:

.....

Zoznam príloh

Príloha č. 1 - Prehľad historického vývoja zmlúv týkajúcich sa EÚ

Príloha č. 2 – Mapa Európskej únie

Príloha č. 3 - Uplatňovanie obmedzení prístupu na trh práce v krajinách EU/EHP, stav
k 1.3.2011

Príloha č. 4 - Žiadosť o uznanie ukončeného vzdelania – regulované povolanie

Príloha č. 5 – Základné druhy E-formulárov

Príloha č. 6 – Mapa cezhraničných regiónov

Príloha č. 7 - Národný portál EURES ČR a jeho návštevnosť

Príloha č. 8 – Internetová stránka národného portálu EURES ČR

Príloha č. 9 - Zoznam aktivít EURES ČR 2010/2011

Príloha č. 10 - Internetová stránka národného portálu EURES SR

Príloha č. 11 - Počet klientov EURES SR a nimi využívané služby

Príloha č. 12 – Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v 27 krajinách EÚ v rokoch 2006 –
2010

Príloha č. 13 - Úryvok z brožúry siete EURES o koordinácii systémov sociálneho
zabezpečenia.

Príloha č. 14 – Prehľad zamestnanosti občanov ČR na území štátov EU/EHP a Švajčiarska
v rokoch 2005 – 2009

Príloha č. 15 - Počet občanov SR pracujúcich v iných členských krajinách EÚ.